Die Betriebsordnung.

Rechtliche Grundlagen und praktische Ausgestaltung

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde

der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät
der Johann Wolfgang Goethe-Universität
zu Frankfurt a. M.

vorgelegt von

Diplom-Kaufmann
Günter Hofmann
aus Niedernhausen (Taunus)

1938

Dissertationsdruckerei F.W. Kalbfleisch, Gelnhausen

1. Gutachter: Professor Dr. K a l v e r a m.

2. Gutachter: Professor Dr. von U n r u h.

Tag der mündlichen Prüfung: 28. Mai 1938.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Meinen lieben Eltern.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41546401_0060

Vorwort.

Das „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit" führt zum ersten Male den Begriff der „betrieblichen Autonomie" in das Arbeitsrecht ein, indem es dem Betriebsführer in der Betriebsordnung die Möglichkeit gibt, für sich und seine Gefolgschaft bindendes Recht zu setzen. Mit den daraus sich in sozialpolitischer und wirtschaftlicher Hinsicht ergebenden Fragen soll sich vorliegende Arbeit beschäftigen. Der Untersuchung zugrunde gelegt wurden Betriebsordnungen 50 repräsentativer deutscher Betriebe aus dem ganzen Reichsgebiet.

Die Arbeit wurde am 1. März 1938 abgeschlossen.

Es ist mir ein Bedürfnis, an dieser Stelle meinem verehrten Lehrer Herrn Professor Dr. Kalveram für das Interesse und die Förderung zu danken, die er dieser Arbeit entgegengebracht hat. Ebenso danke ich allen Firmen, die mir bereitwilligst Exemplare ihrer Betriebsordnungen zur Verfügung gestellt haben.

Frankfurt/Main, März 1938.

Günter Hofmann.

Inhaltsverzeichnis.

Vorwort 5
Inhaltsverzeichnis 6
Abkürzungen 8

Die Betriebsordnung.

Rechtliche Grundlagen und praktische Ausgestaltung.

A. Betriebliche Menschenführung und Betriebsordnung . . 9
I. Betriebliche Menschenführung: Aufgabe und Ziel . . 9
II. Die Bedeutung der Betriebsordnung 11

B. Rechtliche Grundlagen der Betriebsordnung . . . 12
I. Kurzer Rückblick auf Sinn und Wesen des früheren Arbeitsrechts 12
1. Die Auffassung vom Wesen der Arbeit . . . 12
2. Die sich hieraus ergebende Art der Interessenauswägung 13
a) Organe der freien Vereinbarung: Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände 13
b) Gesetzliche Regelung des Interessenkampfes: Schlichtung, Gesetze 13
II. Sinn und Wesen des neuen Arbeitsrechts . . . 14
1. Die Auffassung vom Wesen der Arbeit . . . 14
2. Die Loslösung des Arbeitsrechts von den Normen des BGB 15
3. Das AOG und seine Institutionen 16
a) Führer und Gefolgschaft 16
b) Die Betriebsordnung 16
c) Der Vertrauensrat 17
d) Staatliche Einflußnahme: Reichstreuhänder der Arbeit — Kündigungsschutz — Soziale Ehrengerichtsbarkeit . 17
III. Die Betriebsordnung als Arbeitsverfassung des autonomen Betriebes 18
1. Geschichtlicher Rückblick: Betriebsordnung und Arbeitsordnung, Vergleich 19
2. Zweck der Betriebsordnung 19
3. Erlaß der Betriebsordnung 20
4. Die gemeinsame Betriebsordnung 21
5. Staatliche Einflußnahme auf die Betriebsordnung . . 22
a) Eingriffsrecht des Reichstreuhänders . . . 22
b) Richtlinien 23
c) Die Tarifordnung 23
6. Abänderung der Betriebsordnung und Beendigung ihrer Gültigkeit 26

IV. Der sachliche Inhalt der Betriebsordnung . . . 27
1. Der Mußinhalt nach AOG 27
a) Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen 27
b) Zeit und Art der Lohn- und Gehaltszahlung . . 28
c) Sonderbestimmungen in anderen Gesetzen . . 29
2. Der bedingt zwingende Inhalt 29
a) Akkord und Gedinge 30
b) Bestimmungen über Art, Höhe und Einziehung von Bußen 30
c) Erweiterung der Gründe zur fristlosen Kündigung . 31
d) Die Verwendung der durch rechtswidrige Auflösung des Arbeitsverhältnisses verwirkten Entgeltbeträge . 32
3. Der dispositive Inhalt 32

C. Praktische Ausgestaltung 34
1. Die Betriebsordnung in der öffentlichen Meinung . . 34
2. Der Gedanke der Betriebsgemeinschaft 36
3. Seine Durchführung in der Betriebsordnung . . 37
a) Die Betriebsgemeinschaft als Treugemeinschaft . 37
aa) Die Fürsorgepflicht 39
Die Pflichten des Betriebsführers — Verteilung des Betriebsrisikos und Kurzarbeit — Feiertagsbezahlung — Altersversorgung — Kündigungsfristen — Zeugnis — Beschwerderecht.
bb) Die Treupflicht 47
Die Arbeitspflicht — Wettbewerbsverbot — Betriebsgeheimnis — Kontrollen — Bußen — fristlose Kündigung — Verwirkung.
cc) Der Vertrauensrat 50
b) Die Betriebsgemeinschaft als Leistungsgemeinschaft . 51
aa) Die betriebliche Lohnpolitik 51
Leistungslohn und Mindesteinkommen — Der Akkordlohn — Gewinnbeteiligung — Die sozialen Aufwendungen — Grundsätze eines innerbetrieblichen Tarifs.
bb) Die Lohnzahlung 58
cc) Die Arbeitszeit 60
dd) Die Betriebssicherheit 61
ee) Urlaubsbestimmungen 62
ff) Nachwuchsschulung 64
4. Die Betriebsordnung als Spiegel des Betriebsgeistes . 65

D. Zusammenfassung 66

Literaturverzeichnis . . . . . 68—71

Abkürzungen.

AOG	=	Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit.
AZO	=	Arbeitszeitordnung vom 26. 7. 1934.
BGB	=	Bürgerliches Gesetzbuch.
BO	=	Betriebsordnung.
DAF	=	Deutsche Arbeitsfront.
DVO	=	Durchführungsverordnung.
DArbR	=	Zeitschrift „Deutsches Arbeitsrecht".
GewO	=	Gewerbe-Ordnung.
HGB	=	Handelsgesetzbuch.
JW	=	Juristische Wochenschrift.
RAG	=	Reichsarbeitsgericht.
RArbBl.	=	Reichsarbeitsblatt.
RKW	=	Reichskuratorium für Wirtschaftlichkeit.
SozPr.	=	Zeitschrift „Soziale Praxis".
ZfB	=	„Zeitschrift für Betriebswirtschaft".

„Die Lösung der sozialen Frage ist keine Lösung von schönen Konstruktionen, sondern allein eine Frage der Schulung und Erziehung zur nationalsozialistischen Weltanschauung".

Adolf Hitler.

A. Betriebliche Menschenführung und Betriebsordnung.

I. Betriebliche Menschenführung: Aufgabe und Ziel.

Die Industrialisierung der gesamten Wirtschaft im ausgehenden 19. und im 20. Jahrhundert hat die bis dahin bestehende Wirtschafts- und Sozialordnung umgestürzt und alle davon Betroffenen vor neue Probleme gestellt.

Mit der Tatsache dieser Industrialisierung haben wir uns auseinanderzusetzen, — nicht in der Weise, als ob das Rad der geschichtlichen Entwicklung zurückgedreht werden könnte, ist doch der Industriebetrieb die Wirtschaftsform, die allein den heutigen Menschenmassen die Existenz ohne Senkung des Lebensstandards ermöglicht, — vielmehr haben wir uns um die Beseitigung der unerwünschten Auswirkungen dieser Industrialisierung zu bemühen, der industriellen Arbeit eine neue Arbeitsidee zu Grunde zu legen.

Wie ist das Verhältnis von Mensch und Maschine in der Vergangenheit betrachtet worden?

In der Vorkriegszeit war die Frage wohl noch nicht so brennend wie sie nach dem Kriege, vor allem in Deutschland, geworden ist. Der technische Apparat der Vorkriegszeit war im Verhältnis zu heute noch unkompliziert und leicht zu übersehen. Als nach dem Kriege jedoch die Notwendigkeit erstand, den Vorsprung anderer Länder wieder aufzuholen, um die Absatzmärkte der Welt zu kämpfen, mußte der technische Apparat umgestaltet werden, er wurde „rationalisiert" im Sinne einer „Maschinisierung". Zweifellos ergaben sich hieraus große ökonomische Vorteile, denen aber ebensogroße sozialpolitische Nachteile gegenüberstanden. Vor der Frage der Auseinandersetzung zwischen Mensch und Maschine wie überhaupt der durch weitgehende Arbeitsteilung eintönigen industriellen Arbeit stehen wir auch heute, und ihre Lösung ist, wie schon angedeutet wurde, ein schwieriges und brennendes Problem.

Der Marxismus ging von einem naturnotwendigen Gegensatz zwischen Mensch und Maschine aus: der Mensch stehe gegen die Maschine, sie sei seine Feindin, und der ständige Kampf zwischen beiden fördere die soziale Revolution. Der Liberalismus war der Ansicht, daß ein Gegensatz zwischen Mensch und Maschine naturnotwendig nicht zu bestehen brauche,

der Betriebsfaktor „Mensch" stehe neben dem Betriebsfaktor „Maschine". Wir lehnen aus grundsätzlich anderer Anschauung sowohl die Frontstellung des Marxismus wie die Gleichstellung des Liberalismus ab, weil beide Anschauungen eine gleiche Wertung von menschlicher und maschineller Arbeit voraussetzen. Wir wissen, daß menschliche und maschinelle Arbeit verschieden zu werten sind, denn der Mensch soll Herr der Maschine sein, er soll sie „meistern"[1]).

Die Rationalisierungsversuche der Vergangenheit galten in erster Linie dem „sachlichen" Produktionsapparat, es war technische Rationalisierung. Der Mensch wurde in diese so geschaffene Sachwelt hineingestellt und hatte sich irgendwie mit ihr abzufinden. An die technische Rationalisierung schloß sich die systematische Untersuchung des Kostenwesens der Unternehmungen an, auch sie beschäftigt sich fast ausschließlich mit rein ökonomischen Problemen. Vor allem in jüngster Zeit tritt der Mensch im Produktionsprozeß in den Vordergrund des Interesses; so kennzeichnet die „Sozialstudie" das neueste Tätigkeitsgebiet des RKW, im Rahmen dessen Arbeitsgestaltung, Arbeitsschulung, Altersversorgung und ähnliche Fragen untersucht werden sollen[2]). Eine Untersuchung der Wirtschaftlichkeit von Unternehmungen hat demnach nach Fehlern in allen drei Tatbeständen zu forschen, nämlich nach Fehlern im technischen Apparat, in der Kostengestaltung, und schließlich und hauptsächlich auf die Menschen im Arbeitsprozeß zu achten.

Es ist nunmehr der Begriff „betriebliche Menschenführung" zu klären. Der Betrieb ist nach unserer heutigen Anschauung kein Nebeneinander oder auch Miteinander der Produktionsfaktoren „Mensch" und „Maschine", sondern ein Organismus, eine Zelle in der Volkswirtschaft, in dem der Mensch nicht Diener oder Bediener der Maschine ist, sondern ihr Meister sein soll. Hier zeigt sich die neue Aufgabe des Betriebsführers: er hat die seelischen Kräfte im Menschen zu beachten, er hat sie zu führen und zu lenken. Er muß wissen, „daß man Mensch und Maschine zu einer neuen Kraft vermählen kann, oder, wissenschaftlich ausgedrückt, daß man die Synthese findet zwischen betrieblicher Bedingtheit und menschlicher Eigengesetzlichkeit"[3]). Es ist ein natürliches und organisches Verhältnis zwischen Mensch und Arbeit zu finden.

Die praktischen Auswirkungen der Nichtbeachtung dieser Forderungen zeigen sich, oft erst auf sehr lange Sicht, in einer Minderung der betrieblichen Leistung. Diese Nichtbeachtung ist der innere Grund für Unlustgefühle, vorzeitige Ermüdung, Trägheit, Widerwillen gegen die Arbeit u. ä.[4]).

In der Nachkriegszeit sind die Fragen des Menschen im Produktionsprozeß schon häufig behandelt worden, meist aber im Sinne einer Men-

---

[1]) s. hierzu: Arnhold, Karl: Umrisse einer deutschen Betriebslehre. 1. Aufl. Leipzig 1936. S. 18 ff.

[2]) Vgl. Reuter, Dr. J.: Fertigungsstudien — Kostenstudien — Sozialstudien, — die Hauptstraßen zur Wirtschaftlichkeit; in: RKW — Nachrichten, 11. Jahrg. Heft 1/2 1937 S. 6.

[3]) Arnhold, Karl: Mensch und Leistung im Betriebe. In: Wege zur neuen Sozialpolitik. Herausgegeben von Franz Mende. Stuttg. und Berlin 1936. S. 150.

[4]) Arnhold, Karl: Mensch und Arbeit. 1. Aufl. Berlin 1936 S. 15.

schenökonomie, die sich weniger die Schaffung einer Arbeitsidee angelegen sein ließ, sondern vielmehr bestrebt war, an Hand psychologischer Methoden für bestimmte Arbeiten die geeigneten Menschen auszusuchen. Die Bemühungen um eine Arbeitsidee waren vereinzelt[5]). Erst die nationalsozialistische Revolution stellte die Frage in den Mittelpunkt des Interesses; der Nationalsozialismus mißt ihr damit die Bedeutung bei, die ihr als Grundproblem unserer heutigen Gesellschaftsordnung zukommt. Es gilt heute, die Synthese zu finden zwischen ökonomischen Gegebenheiten und sozialpolitischen Forderungen, die Synthese, die Volk und Staat den größten Nutzen bringt.

Die Aufgaben der betrieblichen Menschenführung bestehen nun, wie sich aus obigen Ausführungen ergibt, in seelischer und materieller Betreuung der Gefolgschaft, in richtiger Verwendung und Verteilung der Arbeitskräfte, Schulung des Nachwuchses, Weckung der Berufsfreude, gerechter Entlohnung, Bestgestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitszeit, kurz allen Fragen, die mit dem Menschen im Betriebe zusammenhängen.

II. Die Bedeutung der Betriebsordnung.

Betriebliche Menschenführung verlangt, wie aus Vorstehendem sich ergibt, eine „klare Führungsmethodik"[6]) im Organismus des Betriebes. Sie verlangt klare Abgrenzung der Verantwortlichkeiten, klare Bestimmung von Rechten und Pflichten für Führer und Gefolgschaft, sie verlangt, mit einem Wort, ein „Betriebsgesetz". Ein solches Betriebsgesetz stellt die Betriebsordnung dar. Sie ist, wie sich aus den weiteren Ausführungen ergeben soll, die alle Angehörigen der Betriebsgemeinschaft bindende Betriebsverfassung.

Besteht denn überhaupt die Notwendigkeit einer betriebsautonomen Arbeitsverfassung? Birgt sie nicht die Gefahr der Überspannung der betrieblichen Autorität in sich? Kommt es nicht bei der Verwirklichung einer wahren Führungsordnung in allererster Linie auf den Geist und die seelische Haltung und nicht auf den Buchstaben eines Betriebsgesetzes an?

Die Beantwortung dieser immer wiederkehrenden Fragen nimmt einen Teil dessen vorweg, was erst später dargestellt und begründet werden soll. Es erscheint jedoch notwendig, schon hier darauf hinzuweisen, um von Anfang an das Wesen der Betriebsordnung klarzustellen.

Das „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit" vom 20. Januar 1934, kurz AOG genannt, wendet sich bewußt ab von den kollektiven überbetrieblichen Verbandsmächten der Vergangenheit zu der betrieblichen Zelle der Volkswirtschaft. Es führt erstmalig das Führerprinzip in das Arbeitsrecht ein. Die sich daraus ergebende Gefahr der Überspannung der betrieblichen Autorität wird keineswegs verkannt: es kommt gerade bei diesem Gesetz in erster Linie auf die Handhabung im richtigen Geiste an. An

---

[5]) s. z. B.: Kalveram, Wilhelm: „Erziehung zur Berufsfreude". Sonderdruck aus: „Bankwissenschaft", VII. Jahrg. 1930/31 Nr. 20.

[6]) Arnhold, Karl: Umrisse einer deutschen Betriebslehre. a. a. O. Seite 16.

tatsächlichen Sicherungen gegen die Gefahr der Überspannung des Führergedankens im Betriebe ist zunächst die obrigkeitliche Überwachung vorhanden, sodann die Betriebsordnung. Sie enthält, wie schon gesagt, Rechte und Pflichten von Führer und Gefolgschaft in Gesetzesform, sie macht das Verhältnis zwischen Führer und Gefolgschaft offenkundig, da ihr eine, wenn auch nur geringe Publizität zu eigen ist und der Reichstreuhänder in sie Einblick nehmen kann.

Der Buchstabe des Gesetzes allein kann zwar keine Betriebsgemeinschaft schaffen; aber ein solches Gesetz kann helfen, die Idee der Betriebsgemeinschaft zu verwirklichen, wenn der richtige Geist und Wille dazu vorhanden ist. „Jede betriebliche Gliederung ist in erster Linie eine Führungsordnung"[7]). Aus diesem Satze erhellt die Bedeutung der Führungsordnung; jede Gemeinschaft braucht, auf die Dauer gesehen, eine „Ordnung", ein Gesetz, und die „Ordnung" der Betriebsgemeinschaft ist eben die „Betriebsordnung".

Über Sinn und Aufgaben betrieblicher Menschenführung wurde im Vorhergehenden gesprochen; alle Rechtsbeziehungen, die sich aus dieser Aufgabe der Menschenführung ergeben, sollen Gegenstand der Regelung in der Betriebsordnung sein. Form und Inhalt einer Betriebsordnung können daher so vielgestaltig sein wie die Aufgaben der Menschenführung, wobei wir uns immer bewußt sein müssen, daß die letzte Aufgabe der Menschenführung, die Herstellung eines seelischen Bandes zwischen Führer und Gefolgschaft, nicht Gegenstand gesetzlicher Regelung sein und ihren Ausdruck in präzisen Worten im Rahmen einer Betriebsordnung finden kann.

Eignung und Aufgabe der Betriebsordnung als ein Mittel zur betrieblichen Menschenführung soll sich nun im folgenden aus genauerer Untersuchung ihres Wesens und ihres Inhalts ergeben.

B. Rechtliche Grundlagen der Betriebsordnung.

I. Kurzer Rückblick auf Sinn und Wesen des früheren Arbeitsrechts.

1. Die Auffassung vom Wesen der Arbeit.

Man wird das Arbeitsrecht des Nationalsozialismus erst dann richtig erkennen und würdigen können, wenn man die Verhältnisse der Vergangenheit zum Vergleich heranzieht.

Der liberalistische Staat beschränkte sich darauf, in der rechtlichen Gleichheit aller Bürger die Voraussetzungen für das „freie Spiel der Kräfte" zu schaffen, welches für alle Beteiligten den größtmöglichen Vorteil erbringen sollte. Im Schaffensprozeß trug der einzelne Beteiligte das zum Markt, was er beizusteuern hatte: Geldkapital der eine, Arbeitskraft der andere. Aus der Wertschätzung des einen oder anderen bildete sich dann

---

[7]) Arnhold, Karl: Der Betriebsführer und sein Betrieb. 1. Aufl. Leipzig 1937. S. 34.

nach dem Gesetz von Angebot und Nachfrage der Preis für die Kapitalnutzung und die Arbeit, der allen am Schaffensprozeß Beteiligten Wohlstand oder doch Auskommen ermöglichen sollte. Die Arbeit wurde dadurch zur Ware, zur Massenware, die auf ihrem eigenen Markt, dem Arbeitsmarkt, gehandelt wurde. Der Arbeitsvertrag war ein schuldrechtlicher Vertrag, der den einschlägigen Normen des Allgemeinen Teils und des Schuldrechts des BGB unterlag[8]).

2. Die sich hieraus ergebende Art der Interessenauswägung.

a) Organe der freien Vereinbarung.

Der Grundirrtum obiger Anschauungen bestand darin, daß man glaubte, der Arbeiter habe mit der rechtlichen Gleichheit auch die wirtschaftliche Freiheit erhalten. Er, der kein Kapital besitzt und dessen einziger „Vermögenswert" seine Arbeitskraft ist, war gezwungen, zur Sicherstellung seines Lebensunterhalts seine Arbeitskraft als Lohnarbeit zu verkaufen. Als Vertragspartner des kapitalkräftigen Unternehmers war er immer der schwächere Teil. Der wirtschaftlich Stärkere konnte die Vertragsbedingungen diktieren, der Schwächere war gezwungen, sie anzunehmen. Die Eigentumsrechte des Liberalismus legten dem Kapitalbesitz keine Verpflichtungen gegenüber Volk und Staat auf; es folgte daraus einerseits der „Herr-im-Hause"-Standpunkt, andererseits ein patriarchalisches Herrschaftverhältnis, das alle Bemühungen um das Wohlergehen der Arbeiter als Wohltaten erscheinen ließ. Der Arbeiter fand früh in Erkenntnis seiner schwächeren Stellung den für ihn notwendigen Zusammenschluß in den Gewerkschaften, die ihn als mächtigeren Vertragspartner dem Arbeitgeber gegenüberstellten. Die Arbeitgeber organisierten sich in den Arbeitgeberverbänden: eine grundsätzliche Änderung war damit nicht erreicht, der Kampf der Interessen war nur in eine andere Ebene getragen worden, und hier wurde er mit noch größerer Erbitterung geführt. In den Verhandlungen über die tariflichen Grundlagen der Einzelarbeitsverträge konnte eine Einigung nicht immer erreicht werden, man griff zu den Mitteln des Arbeitskampfes, Streik auf der einen, Aussperrung auf der anderen Seite. Die dadurch zerstörten volkswirtschaftlichen Werte lassen sich kaum ermitteln, jedenfalls sind der deutschen Volkswirtchaft in den Jahren von 1919 bis 1932 durch 28233 Streiks und Aussperrungen 215 Millionen Arbeitstage verlorengegangen[9]).

b) Gesetzliche Regelung des Interessenkampfes.

Der liberale Staat stand dem Arbeitskampf passiv gegenüber. Aber schon das Deutschland der Nachkriegszeit griff in Erkenntnis der schweren

---

[8]) K. C. Thalheim, Sozialpolitik. Leipzig 1934. S. 21.
[9]) Statistisches Jahrbuch für das Deutsche Reich, 45. Jahrg. 1926 S. 311 und 52. Jahrgang 1933 S. 311.

volkswirtschaftlichen und autoritätsuntergrabenden Störungen des Staatslebens durch den Arbeitskampf in den Streit der Interessen ein.

Zunächst sollte durch das Schlichtungswesen der Arbeitskampf verhindert werden. Konnte zwischen den Verbänden eine Einigung nicht erzielt werden, trat an ihre Stelle der Staat mit einem Schiedsspruch, dessen Annahme keineswegs in das Belieben der Parteien gestellt war, sondern der allgemeinverbindlich erklärt werden konnte. Auf diese Weise hatte der Staat der Vergangenheit ziemlichen Einfluß auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse, insbesondere auch auf die Lohnhöhe. Auch direkt griff der Staat in die innerbetrieblichen Verhältnisse ein: das Betriebsrätegesetz durchbrach den Grundsatz der absolutistischen Betriebsgestaltung durch den Unternehmer, indem es eine Interessenvertretung der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber schuf; die Arbeitszeitordnung sollte Arbeiter und Angestellte gegen übergroße Ausnutzung ihrer Arbeitskraft schützen.

Im ganzen betrachtet sieht man in den Maßnahmen der Vergangenheit das Bestreben, zwischen den scheinbar naturnotwendig sich befehdenden Fronten auszugleichen und den unerfreulichen und gefährlichen Kampf möglichst in dauernden Waffenstillstand zu wandeln.

Der Nationalsozialismus schaffte wie auf allen Lebensgebieten auch hier umfassende Wandlung. Er brachte eine vollkommen neue Anschauung, die die bisherigen Fronten im Wirtschaftsleben verschwinden ließ. Er kennt nur noch eine Front, die Unternehmer und Arbeiter zusammenschließt: die Front im Kampfe um die Versorgung des Volkes. Diese Wandlung in der Denkweise fand ihren sinnfälligen Ausdruck in der Auflösung der ehemaligen Interessenverbände und der Gründung der Deutschen Arbeitsfront am 10. Mai 1933, die a l l e Schaffenden umfaßt.

II. Sinn und Wesen des neuen Arbeitsrechts.

1. Die Auffassung vom Wesen der Arbeit.

Das Verständnis für die gesetzliche Neuordnung der Dinge verlangt die Klärung der Frage nach dem Wesen der Arbeit im neuen Staat. Sie ergibt sich aus den Grundanschauungen des Nationalsozialismus. Arbeit ist danach nicht Vermögenswert, den man zum Gegenstand eines schuldrechtlichen Vertrags machen könnte, sondern hohe Pflicht und Ehrendienst am Volke. Der Lohn ist dann nicht mehr Kaufpreis für den Vermögenswert „Arbeit", sondern als Entgelt für geleistete Dienste der Anteil des Einzelnen am Ergebnis der Arbeit aller[10]). Daraus ergibt sich der Begriff der Standesehre, der alle in diesem Dienst am Volke Tätigen umfaßt; ein Verstoß gegen sie wird als Verstoß gegen die Standes- oder soziale Ehre geahndet.

---

[10]) „Der Propeller", Werks-Zeitschrift der Junkers-Motorenwerke, Nr. 5 vom Mai 1936, S. 83.

Die Anschauung, daß jeder an seiner Stelle an der Erreichung des großen gemeinsamen Zieles mitarbeitet, setzt an die Stelle der Begriffe „Arbeitnehmer" und „Arbeitgeber" die Begriffe „Führer und Gefolgschaft"[11]).

2. Die Loslösung des Arbeitsrechts von den Normen des BGB.

Mit der Wandlung der Auffassung des früheren rein schuldrechtlichen Verhältnisses zwischen Arbeiter und Unternehmer zum gliedhaften Gefolgschaftsverhältnis müssen notwendigerweise die Grundlagen des Arbeitsvertrages andere werden. Die schuldrechtlichen Normen des BGB werden verlassen und man kommt zu personenrechtlichen Gedankengängen, wie sie sich im Familienrecht finden und deren wesentliche Merkmale Treue- und Fürsorgepflicht sind[12]).

Die Meinungen über die Beziehungen zwischen Arbeitsverhältnis und Arbeitsvertrag sind im Schrifttum geteilt. Während die eine Richtung im Arbeitsvertrag die notwendige Willenseinigung als „causa" des Arbeitsverhältnisses erblickt[13]), faßt die andere Richtung die Willenseinigung und die Eingliederung in die Betriebsgemeinschaft, die Arbeitsaufnahme, als Gesamttatbestand auf, wobei die „freie Vereinbarung . . . nur noch modifizierende Wirkungen . . ." habe.

Der Entwurf eines „Gesetzes über das Arbeitsverhältnis" der Akademie für Deutsches Recht schließt sich der ersteren Meinung an: er stellt fest (§ 1 Abs. 2), daß zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich eine Willenseinigung in Form eines Arbeitsvertrages notwendig ist. Aus Gründen der Rechtssicherheit kann auch wohl kaum darauf verzichtet werden[15]).

Wenn der Ausdruck „Arbeitsvertrag" übernommen wurde, so hat sich doch sein Inhalt vollkommen geändert. Die Vertragsbestimmungen des BGB sind in der Hauptsache auf vermögensrechtliche Verträge mit einmaligen Leistungen abgestellt; sie ließen sich daher oft nur gezwungen auf den Arbeitsvertrag und das Arbeitsverhältnis anwenden. Der Arbeitsvertrag im Sinne des Entwurfs ist kein schuldrechtlicher Austauschvertrag, sondern ein gemeinschaftsbegründender, „einheitlicher personenrechtlicher Vertrag"[16]).

---

[11]) Leider ist die Ausdrucksweise des AOG von einzelnen Gesetzen noch nicht übernommen worden; die Sozialversicherung spricht von „Arbeitern und Angestellten", das Lohnsteuergesetz von „Arbeitnehmern". Eine Vereinheitlichung wäre anzustreben. Vergl. hierzu: „Gefolgschaftsmitglied, Beschäftigter oder Arbeitnehmer." In: „Soziale Praxis", 46. Jahrg. 1937, Heft 42 Sp. 1238.

[12]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Kommentar zum AOG, 2. Aufl. München und Berlin 1937. S. 43.

[13]) Mansfeld: s. z. B. DArbR. 1936 S. 129.

[14]) Siebert: Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit. 1. Aufl. Hamburg 1935 S. 85.

[15]) vergl. DArbR 1938 Heft 7/8: „Arbeitsverhältnis und Akademieentwurf".

[16]) Nipperdey: Arbeitstvertrag und Eingliederung in die Betriebsgemeinschaft. In: DArbR, 1937 S. 142.

3. Das AOG und seine Institutionen.

a) Führer und Gefolgschaft.

Ihren Niederschlag haben die hier entwickelten Ideen in dem schon erwähnten „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit" gefunden. Das AOG stellt die ideologischen Grundlagen der neuen Arbeitsverfassung in den Vordergrund. Gerade bei diesem Gesetz kommt es vor allem darauf an, daß im richtigen Geiste davon Gebrauch gemacht wird.

Der zwischen Vertragsparteien bestehende Dualismus war vielleicht auf keinem Gebiete so ausgeprägt wie im Arbeitsrecht; dieses zwischen Unternehmer auf der einen Seite und Arbeitern und Angestellten auf der anderen Seite bestehende Spannungsverhältnis war daher besonders schwierig zu überwinden[17]). Man kann nicht auf der einen Seite den Machtbereich des Unternehmers riesig wachsen lassen, indem man ihn zum Führer macht, ohne auf der anderen Seite Reaktionen gegen unberechtigte Überspannungen der Führerbefugnisse befürchten zu müssen. So treten neben oder vielmehr v o r die großen Rechte die noch größeren Pflichten, und mit dem Pflichtgedanken wird das gesamte Arbeitsverhältnis in die Sphäre der Ethik erhoben. Zu der dazu notwendigen Gesinnung muß die Gesamtheit erst erzogen werden, eine große Erziehungsaufgabe, deren Trägerin die Deutsche Arbeitsfront ist und deren Bedeutung Dr. Ley mit den Worten umrissen hat: „Das Gesetz wäre ein Verbrechen, wenn wir nicht gleichzeitig die Erziehung in die Hand genommen hätten".

Das AOG schafft den Begriff der Betriebsgemeinschaft als engerem Kreis innerhalb der Volksgemeinschaft. Die unpersönliche Kollektivität wird beseitigt und das Führerprinzip in den Betrieb und dadurch in das Arbeitsrecht überhaupt eingeführt. Die volle Entscheidungsgewalt, aber auch die volle Verantwortlichkeit wird dem Führer beigelegt.

Führer und Gefolgschaft gemeinsam als Betriebsgemeinschaft sind als Urzelle des Wirtschaftslebens Ausgangspunkt aller arbeitsrechtlichen Gestaltung.

b) Die Betriebsordnung.

Das Gemeinschaftsleben des Betriebes als lebender Organismus kann nicht durch eine Reihe loser Befehle und Anordnungen geregelt werden, es verlangt eine feststehende, allgemeine Ordnung. Diese Ordnung muß, dem Führergedanken entsprechend, vom Führer des Betriebes erlassen werden, der für Erlaß und Durchführung dann auch die volle Verantwortung trägt. Mit dem Recht zum Erlaß einer Satzung, die objektives Recht enthält, hat das AOG der Betriebsgemeinschaft Autonomie[18]) verliehen. Die Betriebs-

---

[17]) K ü h n, F.: Der Führergedanke in der neuen deutschen Arbeitsverfassung. 1. Aufl. Leipzig 1935, S. 18.

[18]) Unter Autonomie versteht man die Fähigkeit eines öffentlich-rechtlichen Verbandes, für seine Angehörigen bindende Rechtsnormen zu setzen. Die Wirksamkeit solcher Rechtsnormen ist nicht ab-

ordnung als Verfassung des autonomen Betriebs ist daher für alle Angehörigen bindendes materielles Recht. Mit Wesen, Inhalt und Bedeutung dieser Betriebsordnung soll sich die vorliegende Arbeit befassen. —

Zunächst sind noch die anderen Institutionen des AOG kurz zu schildern; es ist vor allem deshalb notwendig, um die innere rechtliche Struktur der betrieblichen Verhältnisse erkennen zu können.

c) Der Vertrauensrat.

Als Organ der Betriebsgemeinschaft ist die Institution des Vertrauensrates geschaffen worden, in dem der Betriebsführer und Männer der Gefolgschaft zusammenarbeiten. Der Vertrauensrat hat nur beratende Befugnis, im Gegensatz zum früheren Betriebsrat, der eine in gewissen Grenzen mitbestimmende Interessenvertretung war. Sein Aufgabenbereich ist in § 6 AOG umrissen: er soll in allen grundsätzlichen und für die Schaffung einer wahren Betriebsgemeinschaft wesentlichen Fragen der Betriebsführung, d. h. der Führung der Betriebsgemeinschaft, herangezogen werden. Vor allem die Beratung der Betriebsordnung stellt eine bedeutsame Aufgabe des Vertrauensrates dar. Eine vorausgehende Beratung der Betriebsordnung wie auch der allgemeinen Arbeitsbedingungen ist nicht zwingend vorgeschrieben; der Führer würde aber durch die Ausschaltung des Vertrauensrates in starkem Maße seine Pflicht verletzen, was u. U. die Anrufung des Reichstreuhänders der Arbeit notwendig machen würde[19]).

d) Staatliche Einflußnahme.

Das Eingriffsrecht des Staates beschränkt sich auf Eingriffe bei Vorkommnissen, die den normalen Ablauf des betrieblichen Geschehens in Frage stellen. So hat der Staat die Institutionen der Reichstreuhänder der Arbeit, der sozialen Ehrengerichtsbarkeit und des Kündigungsschutzes geschaffen. „Das Gesetz geht von dem gesunden Grundsatz aus: was die Wirtschaft selber ordnen kann, soll sie ordnen. Der Staat und seine Treuhänder haben erst dann einzugreifen, wenn Böswilligkeit, Profitgeist oder Verhetzung die handelnden Menschen beherrschen"[20]).

Reichstreuhänder der Arbeit: Zur Sicherung des AOG und seiner Bestimmungen, zur Sicherung des Arbeitsfriedens hat der Staat die Einrichtung der Reichstreuhänder der Arbeit geschaffen. Es sind dies Reichsbeamte, die in ihren Bezirken die ihnen durch das AOG zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen haben und direkt dem Reichsarbeitsminister unterstehen. Sie haben darauf zu achten, daß sich das betriebliche Geschehen

---

hängig von einer Willenseinigung, sie sind vielmehr objektives Recht. Die der Betriebsgemeinschaft verliehene Autonomie ist ein Novum im Arbeitsrecht; sie unterstreicht die Tatsache, daß Entstehung und Leben der Betriebsgemeinschaft nicht mehr ausschließlich eine Angelegenheit des Privatrechts ist.

[19]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. a. a. O. S. 76.

[20]) Dr. Rob. Ley: Durchbruch der sozialen Ehre. 1. Aufl. Berlin 1935, Seite 66.

in den von dem AOG vorgezeichneten Bahnen abspielt. Auf ihren Einfluß beim Erlaß der Betriebsordnungen und ihre Befugnis zum Erlaß von Tarifordnungen wird später noch einzugehen sein.

Soziale Ehrengerichtsbarkeit: Verstöße gegen die im Wesen der Betriebsgemeinschaft begründete Treue werden als Verstöße gegen die soziale Ehre geahndet. Diese Einrichtung des AOG ist die notwendige Ergänzung der Einführung des neuen Arbeitsethos. „Die Menschen werden nicht gemessen nach Paragraphen . . ., sondern das neue Gesetz führt Ehrengerichte ein, . . . deren Ehrenrichter allein von der nationalsozialistischen Gesinnung der Anständigkeit und Ehrenhaftigkeit beseelt sind"[21]).

Kündigungsschutz: der in den §§ 56 ff AOG festgelegte Kündigungsschutz beruht auf dem Gedanken der Betriebsgemeinschaft. „Denn wenn der Gefolgschaftsangehörige alle Kräfte für seinen Betrieb einsetzen und sich als wirklicher Mitarbeiter des Betriebes fühlen soll, der am Gedeihen des Unternehmens interessiert ist, so muß er dagegen gesichert sein, ohne triftigen Grund seine Arbeitsstelle zu verlieren"[22]). Das Gesetz gibt ihm daher die Möglichkeit, gegen unbillig harte und offenbar durch die Verhältnisse des Betriebes nicht bedingte Kündigung auf Widerruf zu klagen. Der Unternehmer muß, wenn auf Widerruf erkannt ist, den Arbeiter wieder einstellen, oder ihm eine angemessene Abfindung, „Entschädigung" nennt es das Gesetz, zahlen. Der einzelne Arbeiter ist hierdurch in seiner wirtschaftlichen Existenz gesichert.

Neben diesen Vorschriften, die den Schutz des einzelnen bezwecken, steht § 20 AOG, der den Kündigungsschutz bei Massenentlassungen regelt. Massenentlassungen, d. h. Entlassungen von 10% und mehr der Gesamtbelegschaft, müssen dem Reichstreuhänder der Arbeit angezeigt werden, sie werden erst mit Ablauf einer Sperrfrist und der Genehmigung des Reichstreuhänders wirksam. Diese Bestimmungen bezwecken den Schutz der Allgemeinheit vor Arbeitslosigkeit und geben dem Reichstreuhänder die Möglichkeit der Kontrolle des Arbeitseinsatzes.

Diese Einrichtungen geben Gewähr für die Durchführung der neuen Arbeitsverfassung, insbesondere auch für die Beseitigung von Mißständen.

Nunmehr soll auf die eigentliche Betriebsordnung näher eingegangen werden.

III. Die Betriebsordnung als Arbeitsverfassung des autonomen Betriebes.

Die Betriebsordnung findet ihre gesetzliche Grundlage in den §§ 26 bis 34 AOG. Der Untersuchung der Frage nach ihrem Wesen möge eine Definition vorangestellt werden: „Betriebsordnung ist die für alle Betriebe mit in der Regel mindestens 20 Angestellten und Arbeitern vorgeschriebene vom Führer des Betriebs, ausnahmsweise vom Reichstreuhänder der Arbeit

---

[21]) Dr. Ley: Durchbruch der soz. Ehre, a. a. O. S. 66.
[22]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. a. a. O. S. 554.

für die Gefolgschaft schriftlich zu erlassende und auszuhängende Regelung betrieblicher Arbeitsbedingungen"[23]).

1. Geschichtlicher Rückblick.

Der Vorläufer der Betriebsordnung war die Arbeitsordnung. Die Arbeitsordnung wurde schon vor der gesetzlichen Regelung durch die Gewerbeordnung namentlich in größeren Betrieben erlassen und hatte die Aufgabe, vor allem im Interesse des Unternehmers die Aufrechterhaltung der betrieblichen Ordnung zu erleichtern. Durch die Novelle zur GewO von 1891 wurde die Arbeitsordnung für alle gewerblichen Betriebe mit 20 Arbeitern und mehr gesetzlich eingeführt. Die Arbeitsordnung war rechtsverbindlich, aber nicht zwingend, d. h. daß andersgeartete Abreden im Arbeitsvertrag — mit zwei Ausnahmen[24]) — gültig waren. Bis zum Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 wurde die Arbeitsordnung einseitig vom Arbeitgeber erlassen, das Betriebsrätegesetz gestaltete sie zur Betriebsvereinbarung.

Die Betriebsordnung unterscheidet sich von der Arbeitsordnung zunächst durch die Art ihres Entstehens, denn sie beruht auf keiner kollektiven Vereinbarung, sondern wird von dem der Volksgemeinschaft verantwortlichen Betriebsführer erlassen. Ihrer Wirkung nach sind ihre Normen als Mindestbedingungen unabdingbar. Ihr Inhalt ist namentlich im fakultativen Teil gegenüber der Arbeitsordnung bedeutend weiter. Der Erlaß einer Arbeitsordnung war nur für gewerbliche Betriebe vorgeschrieben (§ 134a GewO), die Betriebsordnung ist für alle Betriebe der bestimmten Größe zu erlassen. Nur die öffentlichen Verwaltungen und Betriebe sind ausgenommen, für die eine Sonderregelung erfolgt ist[25]).

2. Zweck der Betriebsordnung.

Die Betriebsordnung ist die Verfassung der autonomen Betriebsgemeinschaft und gilt nur für die Angehörigen dieser Betriebsgemeinschaft[26]). Sie hat die Aufgabe, alle innerbetrieblichen Arbeitsbeziehungen, die früher der Inhalt von Tarifverträgen und Einzelarbeitsverträgen waren, einheitlich zu regeln. „Die Betriebsordnung, die den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen gerade dieses Betriebes Rechnung tragen kann und soll, ermöglicht es dem Führer, durch die Art der Regelung das Interesse

---

[23]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. a. a. O. § 26 Anm. 1.

[24]) Außerordentliche Kündigungsgründe und Strafen konnten nicht außerhalb der Arbeitsordnung arbeitsvertraglich vereinbart werden.

[25]) nach § 18 des „Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öfftl. Verwaltungen und Betrieben" vom 23. 3. 34.

[26]) Auf den Fall, in dem die Betriebsordnung auch auf nicht zur Betriebsgemeinschaft gehörige Personen wirkt, nämlich wenn der Unternehmer nicht Betriebsführer ist, aber als Vertragspartner der Arbeitsverträge an die Normen der Betriebsordnung gebunden ist, soll hier nicht näher eingegangen werden.

der Gefolgschaft für den Betrieb und das Gemeinschaftsgefühl zu vertiefen, die Arbeit für den Betrieb zu vereinheitlichen und sachfremde Einflüsse auf die Gestaltung des betrieblichen Lebens abzuwehren"[27]).

Die Bestimmungen der Betriebsordnung sind für die Betriebsangehörigen als Mindestbedingungen rechtsverbindlich (§ 30 AOG). Durch diese Rechtsverbindlichkeit wirken die Bestimmungen unmittelbar auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten ein, ohne Rücksicht auf eine Willenseinigung[28]). Als Mindestbedingungen sind ihre Bestimmungen unabdingbar, d. h. daß arbeitsvertragliche Abweichungen von den Bestimmungen der Betriebsordnung nur dann wirksam sind, falls sie das Gefolgschaftsmitglied günstiger stellen. „Die Frage, ob die Änderung den Beschäftigten begünstigt, ist nach objektiven Maßstäben zu beurteilen. Dabei ist der Geist und die Grundsätze der Arbeitsrechtsordnung zu beachten"[29]). Es muß bei Vergleich von Betriebsordnung und Einzelarbeitsvertrag die Gesamtheit der Bestimmungen zugrunde gelegt werden, nicht sind die einzelnen Bestimmungen isoliert zu betrachten.

Die Betriebsordnung macht die Arbeitsbedingungen offenkundig und gibt dem Gefolgschaftsangehörigen Gelegenheit, sich jederzeit von den für ihn geltenden Arbeitsbedingungen zu überzeugen. Das gibt dem Arbeiter das Gefühl der Sicherheit vor Willkürakten, dem Betriebsleiter wird die Aufrechterhaltung der Ordnung erleichtert und Streitigkeiten werden ausgeschlossen. Der Arbeitsfrieden wird erhalten[30]). Der Abschluß der Einzelarbeitsverträge wird durch die Normierung der Bedingungen vereinheitlicht und erleichtert, wie es in größeren Betrieben schon früher üblich war, die Arbeitsverträge nach festgesetzten Normen abzuschließen.

Der persönliche Geltungsbereich ist schon umrissen worden: alle Betriebsangehörigen unterstehen der Betriebsordnung (§ 30 AOG). Die Betriebsordnung umfaßt die Betriebsangehörigen aber auch fachlich; wenn z. B. verschiedenartige Bestimmungen für Arbeiter und Angestellte getroffen sind, so unterliegen den betreffenden Bestimmungen nur die in Frage kommenden Arbeitsverhältnisse; letztere müssen also nach Art der Arbeit den Bestimmungen der Betriebsordnung entsprechen. Meist beziehen sich aber die Betriebsordnungen auf alle Arbeitsverhältnisse eines Betriebes gemeinsam, sodaß dann ein besonderer fachlicher Geltungsbereich fehlt[31]). Als weitere Rechtsfolge des § 30 ergibt sich, daß alle Arbeitsverträge, mögen sie nun vor oder während der Geltung der Betriebsordnung abgeschlossen sein, erfaßt werden.

3. Erlaß der Betriebsordnung.

Bei Erlaß der Betriebsordnung ist, wie oben schon erwähnt, der Vertrauensrat zur Beratung heranzuziehen. Wirksamkeitserfordernis ist aber

---

[27]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. a. a. O. § 26 Anm. 23.
[28]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. a. a. O. § 30 Anm. 16.
[29]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. a. a. O. § 30 Anm. 32.
[30]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. a. a. O. § 26 Anm. 26.
[31]) wie vor, § 30 Anm. 7.

die vorausgehende Beratung nicht. Übe das dem Vertrauensrat zustehende Einspruchsrecht wird später noch zu reden sein. Der Führer erläßt die Betriebsordnung und ist voll für sie verantwortlich. Es ist schriftliche Form vorgeschrieben, die Veröffentlichung hat durch Aushang zu erfolgen. Sie tritt einen Tag nach Aushang in Kraft. Die Urkunde ist vom Führer zu unterzeichnen. Sollte sich der Führer weigern, eine Betriebsordnung zu erlassen, so bildet die Weigerung einen Tatbestand, mit dem sich das soziale Ehrengericht zu befassen hat, der Reichstreuhänder kann in diesem Fall durch staatlichen Verwaltungsakt eine Betriebsordnung setzen (§ 19 Abs. 1 Ziff. 3 AOG). In den Erfordernissen ihres Erlasses (Aushang) wie in ihrer Wirkung besteht kein Unterschied zwischen der vom Treuhänder oder der vom Betriebsführer erlassenen Betriebsordnung[32]). (Vergl. hierzu S. 22 dieser Arbeit).

4. Die gemeinsame Betriebsordnung.

Im allgemeinen ist für jeden Betrieb eine besondere Betriebsordnung zu erlassen. In Anerkennung der Bedürfnisse der Praxis ist nun in der 17. DVO zum AOG vom 5. Mai 1937 die Möglichkeit geschaffen worden, für mehrere Betriebe, die unter gemeinsamer Unternehmungsleitung stehen und dem Betriebszweck nach zusammengehören, außerdem vertrauensratpflichtig sind, eine gemeinsame Betriebsordnung zu erlassen (§ 5 der 17. DVO z. AOG). Diese gemeinsame Betriebsordnung tritt dann an die Stelle der Einzelbetriebsordnungen für die einzelnen Betriebe; es ist jedoch möglich, daß jeder Betrieb in die gemeinsame Betriebsordnung nur für ihn geltende Bestimmungen aufnimmt, die seinen besonderen Bedürfnissen Rechnung tragen. Die gemeinsame Betriebsordnung kann für alle oder auch nur für mehrere in oben gekennzeichnetem Sinne zusammengehörige Betriebe erlassen werden. Die gemeinsame Betriebsordnung ist die stärkere Rechtsquelle gegenüber der Einzelbetriebsordnung. In ihr enthaltene Bestimmungen können von den Einzelbetrieben nicht in für die Gefolgschaft ungünstigerem Sinne geändert werden. Zu beraten ist die gemeinsame Betriebsordnung im Unternehmensbeirat, der gemäß § 17 AOG zu berufen ist. Eine Beratung in den Vertrauensräten der einzelnen Betriebe, für die die gemeinsame Betriebsordnung gelten soll, ist dann nicht mehr notwendig.

Ebenso ist es möglich, für eine unter gemeinsamer Leitung zusammengefaßte Gruppe von Betrieben eines Unternehmens eine sog. „Gruppenbetriebsordnung" zu erlassen, wenn dem Leiter der Gruppe die Entscheidung über diese Frage im Rahmen der sozialen Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 2 AOG vorbehalten ist. Für eine solche Gruppe ist auf Anordnung des für den Sitz des Gruppenleiters zuständigen Reichstreuhänders ein Gruppenbeirat zu bilden (§ 7 der 17. DVO z. AOG), der auch die Gruppenbetriebsordnung zu beraten hat.

Bezüglich Form und Inhalt gelten für die gemeinsame Betriebsordnung wie für die Gruppenbetriebsordnung dieselben gesetzlichen Vorschriften

---

[32]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. a. a. O. § 26 Anm. 61.

wie für die Einzelbetriebsordnung, also die §§ 26 ff. AOG. Sie bieten daher in dieser Hinsicht keine Besonderheiten.

5. Staatliche Einflußnahme auf die Betriebsordnung.

Grundsätzlich ist das neue Arbeitsrecht der Ansicht, daß die innerbetrieblichen Angelegenheiten wie Lohn, Arbeitszeit, Urlaub usw. in den Betrieben selbst geregelt werden sollen. Eine plötzliche Umstellung des gesamten Wirtschaftslebens auf diese Grundlage der Selbstbestimmung, die ja als wesentlichste Voraussetzung gesunde Betriebe und sozial denkende Betriebsführer hat, läßt sich nun nicht durchführen, einmal, weil das bisher herrschende kollektive Arbeitsrecht nur langsam abgebaut werden kann, wenn der Wirtschaftsorganismus keine Erschütterungen erleiden soll, zum anderen, weil noch eine große Erziehungsaufgabe zu bewältigen ist. Der Staat überwacht die gesamte Entwicklung; das Geschehen in den Betrieben spielt sich im Rahmen seiner Richtlinien und Tarifordnungen ab, bei Mißständen greifen seine Reichstreuhänder direkt in das Betriebsleben ein.

a) Eingriffsrecht des Reichstreuhänders.

Die Betriebsordnung muß sich als autonome Satzung streng im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung halten, sie ist gegenüber der staatlichen Rechtsverordnung oder auch nur dem Verwaltungsakte des Reichstreuhänders die schwächere Rechtsquelle.

Gemäß § 19 Abs. 1 Ziff. 3 AOG kann der Reichstreuhänder die erforderliche Regelung selbst treffen, d. h. Bestimmungen der Betriebsordnung abändern, aufheben oder einfügen bezw. eine Betriebsordnung selbst erlassen, wenn er vom Vertrauensrat (im Verfahren nach § 15 der 2. DVO zum AOG) zur Entscheidung angerufen wird. Seine Nachprüfung erstreckt sich in materieller Hinsicht darauf, ob die vom Betriebsführer getroffenen Regelungen mit den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen des Betriebes vereinbar erscheinen. Unabhängig von seiner Anrufung seitens des Vertrauensrates hat der Reichtreuhänder gemäß § 19 Abs. 1 Ziff. 5 AOG die Durchführung der Bestimmungen über die Betriebsordnung zu überwachen, d. h. die formelle Richtigkeit ihres Erlasses wie des vorgeschriebenen Inhalts zu prüfen. Eine materielle Nachprüfung kommt demnach nur bei Anrufung durch den Vertrauensrat auf Grund des § 19 Abs. 1 Ziff. 3 in Verbindung mit § 16 AOG in Betracht.

Bei Erlaß oder Ergänzung einer Betriebsordnung handelt der Reichstreuhänder in Erfüllung der ihm vom Staat übetragenen Aufgaben; es handelt sich demnach dabei „um einen Staatsakt, durch den ersatzweise die der Betriebsgemeinschaft zustehende Autonomie ausgeübt wird, um eine Staatsentscheidung, die eine Führerentscheidung ersetzt und an Stelle des Führers des Betriebes autonomes Satzungsrecht festlegt"[33]).

Dem Reichstreuhänder ist auf Verlangen ein Abdruck der Betriebsordnung auszuhändigen. (§ 26 Abs. 2 der 2. DVO z. AOG). Durch diese Nachprüfung durch den Reichstreuhänder ist die frühere Kontrolle der

[33]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. a. a. O. § 16 Anm. 23.

Arbeitsordnung durch die Gewerbepolizei hinfällig geworden (§ 69 AOG).

Ferner sind dem Statistischen Reichsamt Abt. für Sozialstatistik, falls in Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten die Höhe des Arbeitsentgeltes in der Betriebsordnung geregelt ist, zwei Exemplare davon einzusenden. Auch in sonstigen Fällen ist der Betriebsführer verpflichtet, dem Statistischen Reichsamt auf Verlangen einen Abdruck der Betriebsordnung einzureichen.

b) Richtlinien.

Zwar sind „gegen Mißbrauch der Entscheidungsmacht und Fehlentscheidungen im konkreten Fall"[34]) Sicherungen durch die Anrufung des Reichstreuhänders gegeben; der Staat hat sich jedoch das Recht vorbehalten, v o r Erlaß der Betriebsordnung auf die Arbeitsbedingungen einzuwirken, und zwar in Form der vom Reichstreuhänder erlassenen Richtlinien. Diese Richtlinien für den Erlaß von Betriebsordnungen sind in einem Sachverständigenausschuß zu beraten, entstehen also unter Mitwirkung der davon Betroffenen und fördern so den Gedanken der Selbstverwaltung im Rahmen der ständischen Wirtschaft. Ihrem Gehalt nach geben sie den vom Staat gewünschten Inhalt der zu erlassenden Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträge[35]) bekannt, ohne die Wirkung von zwingendem oder dispositivem Recht zu haben. Ihre Wirkung liegt in der Autorität des staatlichen Reichstreuhänderamtes. Sie können sich auf Anregungen über den Inhalt der Betriebsordnungen beschränken, meist schlagen sie aber eine nähere Regelung vor. Wesentlich ist, daß Richtlinien nicht für die Betriebsordnung eines einzelnen Betriebes erlassen werden können, sie müssen vielmehr mehrere Betriebe umfassen, die der Reichstreuhänder als Gruppen zusammenfassen kann[36]). Eine Abweichung von den Richtlinien ist dem Betriebsführer gestattet, wenn er es nach eingehender Prüfung für Betrieb und Betriebsgemeinschaft notwendig erachtet.

c) Die Tarifordnung.

Das stärkste Mittel staatlicher Einflußnahme auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse hat das AOG im § 32 Abs. 2 durch die Möglichkeit des Erlasses von Tarifordnungen gegeben. Demnach kann, wenn zum Schutze der Beschäftigten einer Gruppe von Betrieben die Festsetzung von Mindestbedingungen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse zwingend geboten ist, der Reichstreuhänder der Arbeit eine Tarifordnung erlassen (§ 32 Abs. 2 AOG). Der Inhalt der Tarifordnung ist für die von ihr erfaßten Arbeitsverhältnisse als Mindestbedingungen rechtsverbindlich. Dem Sinn und Wortlaut des Gesetzes nach sollen die Tarifordnungen keine Dauereinrichtungen sein, sondern sollen nur für eine gewisse Übergangszeit berufen sein, die Betriebsordnungen maßgebend zu beeinflußen. Sie regeln die wirtschaftlich wesentlichsten Bedingungen aus der Sphäre der Betriebsordnungen, die

---

[34]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. a. a. O. § 32 Anm. 1.
[35]) Richtlinien für den Inhalt von Einzelarbeitsverträgen kommen vor allem für nicht betriebsordnungspflichtige Kleinbetriebe in Frage.
[36]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. a. a. O. § 32 Anm. 9.

daher erst dann ihre volle Wirksamkeit entfalten können und werden, wenn die erfolgreiche Erziehungsarbeit staatliche Normensetzung überflüssig gemacht hat. Hierfür eine Stelle aus einem Aufsatz von Dr. Mansfeld, Ministerialdirektor im Reichs- und Preußischen Arbeitsministerium: „Bis zum Abschluß dieser Erziehungsarbeit, d. h. bis zur Ersetzung äußerer und zwingender Normen durch die entsprechende Sozialgesinnung, wird daher der Staat viel häufiger, als es ihm nach der aufgezeigten Tendenz seiner Gesetzgebung lieb sein mag, von der Normensetzung durch die Tarifordnungen der Treuhänder der Arbeit Gebrauch machen müssen"[37]).

In einem Unternehmen ist die innerbetriebliche Regelung aller Arbeitsbedingungen im Rahmen einer Betriebsordnung an die Stelle der überbetrieblichen Tarifordnung getreten: für den Junkers-Konzern — die Junkers-Flugzeugwerke-A.-G., die Junkers-Motorenbau-G.m.b.H. und die Magdeburger Werkzeug-Maschinenfabrik G.m.b.H. — ist am 28. 4. 1936 eine neue Betriebsordnung erlassen worden, die am 1. 5. 1936 in Kraft getreten ist. Der Reichstreuhänder der Arbeit für Mitteldeutschland hat daraufhin den Konzern aus allen für ihn geltenden Tarifordnungen entlassen. In manchen Fällen haben die Reichstreuhänder auch schon früher für einzelne notleidende Betriebe bestimmte Bestimmungen, wie Lohn, Urlaub u. ä. gemäß § 2 der 14. DVO zum AOG (vergl. S. 25) abgeändert. Im vorliegenden Fall handelt es sich jedoch um die Änderung der gesamten Arbeitsbedingungen mit dem Bestreben der Besserstellung der Gefolgschaft. Alle Arbeits- und Lohnbedingungen regeln sich somit für den Junkers-Konzern nicht mehr nach der überbetrieblichen Tarifordnung, sondern nach der Betriebsordnung.

Es interessiert an dieser Stelle weniger der sachliche Inhalt dieser Betriebsordnung als vielmehr die Tatsache, daß an einer Stelle der deutschen Wirtschaft die oben dargestellten Ideen der innerbetrieblichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen schon Wirklichkeit geworden sind.

Die Tarifordnung ist ihrem Wesen nach eine staatliche Rechtsverordnung, geht also als solche der Betriebsordnung als autonomer Satzung vor. Sie ist als Mindestbedingung unabdingbar, d. h. ihre Bestimmungen lassen sich nicht durch Arbeitsvertrag in einem für den Beschäftigten ungünstigeren Sinne ändern. Die wesentlichsten Unterschiede zwischen der Tarifordnung und dem früheren Tarifvertrag bestehen darin, daß die Tarifverträge die Regel bildeten, dagegen Tarifordnungen eine Ausnahme darstellen sollen, ferner der Tarifvertrag das Günstigkeitsprinzip ausschließen konnte. Die Tarifordnung enthält, wie schon gesagt, Mindestbedingungen, wie auch in den Tarifverträgen in der Regel das Günstigkeitsprinzip nicht ausgeschlossen wurde; aber der dem Abschluß von Tarifverträgen regelmäßig vorausgehende Kampf der Interessen stempelte ihren Inhalt schon von vorneherein zu Höchstbedingungen.

Die Hauptbedeutung der Tarifordnung liegt in der Festsetzung der Löhne und Gehälter. Darüber hinaus kann alles, was Inhalt der Arbeitsverträge sein kann, in die Tarifordnung aufgenommen werden. Solche „In-

---

[37]) Juristische Wochenschrift vom 1. Mai 1936, Heft 18 S. 1179 ff.

haltsnormen" beschäftigen sich mit dem Urlaub, seiner Dauer, der Länge der Anwartschaftszeit, der Verwirkung von Lohnansprüchen u. ä. Auch Bestimmungen, die den Abschluß von Arbeitsverträgen betreffen, die sogenannten „Abschlußnormen", können in die Tarifordnung Eingang finden: Anweisung zur bevorzugten Einstellung Verheirateter, von Frontkämpfern, um die nationale Erhebung Verdienter, Verbot der Einstellung national Unzuverlässiger usw.[38]). Die Tarifordnung kann auch Abweichungen von bestimmten gesetzlichen Vorschriften zulassen; man spricht hier von „Zulassungsnormen". So kann aufgrund der §§ 5 und 8 AZO[39]) durch Tarifordnung die gewöhnliche tägliche Arbeitszeit ausgedehnt werden; ferner kann die Tarifordnung gemäß § 32 Abs. 2 AOG in gewissem Maße die Arbeitsgerichtsbarkeit ausschließen.

Die Durchführung der Bestimmungen der Tarifordnungen haben die Reichstreuhänder zu überwachen, Zuwiderhandlungen werden strafrechtlich und ehrengerichtlich geahndet. Nach § 22 Abs. 1 AOG kann der Reichstreuhänder bei wiederholten Verstößen gegen seine allgemeinen Anordnungen Strafantrag stellen, nach § 36 AOG werden gröbliche Verletzungen der sozialen Pflichten auf Antrag des Reichstreuhänders mit ehrengerichtlichen Strafen belegt. Beide Verfahren sind nebeneinander möglich. (§ 22 Abs. 2 AOG).

Das Wirtschaftsleben soll nun nicht durch die unabdingbaren Tarifordnungen in starre Formen gepreßt werden, die den wirtschaftlichen Gegebenheiten keine Rechnung tragen: der Reichstreuhänder kann einzelne Betriebe, Betriebsabteilungen oder auch einzelne Gefolgschaftsmitglieder aus dem Geltungsbereich einzelner oder aller Bestimmungen der Tarifordnung ausschließen, wenn die Verhältnisse des Betriebes es dringend notwendig erscheinen lassen. (§ 2 der 14. DVO z. AOG). Weitere Elastizität hat die Tarifordnung dadurch, daß sie jederzeit von dem Reichstreuhänder abgeändert oder ergänzt werden kann. Etwas unzweckmäßige Regelungen können so schnellstens wieder abgestellt werden, sobald sich ihre Unzweckmäßigkeit erweist, im Gegensatz zur Regelung durch Gesetze, die im allgemeinen sehr starr ist. Die Tarifordnungen können durch diese besondere Eigenart späterer gesetzlicher Regelung den Weg weisen und sie vor Irrtümern bewahren[40]).

In ihrer Wirkung bietet die Tarifordnung dem Beschäftigten die Stetigkeit der Arbeitsbedingungen, insbesondere des Lohnes. Dem Unternehmer vereinfacht sie den Abschluß der Arbeitsverträge und gibt ihm außerdem durch die Stetigkeit der Löhne als durchweg stärkstem Kostenfaktor eine feste Kalkulationsgrundlage. Da immer Gruppen von Betrieben den Tarifordnungen unterliegen, bestehen für diese Gruppen oben-

---

[38]) Bestritten. Vergl. Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause: Kommentar zum AOG, 1. Aufl. München 1934, S. 367. Ferner: Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. a. a. O. § 32 Anm. 95, 183 und 184. Siehe auch S. 33/34 dieser Arbeit.

[39]) des § 7 der AZO in der Neufassung vom 30. 4. 1938, die am 1. 1. 1939 in Kraft tritt.

[40]) Mansfeld: a. a. O. 1179 ff.

erwähnte gleiche Kalkulationsgrundlagen: man spricht hier von der „Kartellwirkung" der Tarifordnung, da durch sie Verhältnisse geschaffen werden, wie sie Kalkulations- und darüber hinaus Preiskartelle bezwecken.

Die vorstehende Schilderung der Tarifordnung zeigt die Verhältnisse, wie sie sich augenblicklich darstellen. Wie schon oben gesagt, sollen Tarifordnungen keine Dauereinrichtungen sein. Die Betriebsordnung wird erst dann ihre volle Bedeutung erhalten, wenn die Tarifordnungen überflüssig geworden sein werden.

6. Abänderung der Betriebsordnung und Beendigung ihrer Gültigkeit.

Die Betriebsordnung kann vom Führer des Betriebs und in einem besonderen Verfahren (§§ 16 und 19 Ziff. 3 AOG) vom Reichstreuhänder in einzelnen Teilen oder Bestimmungen abgeändert werden. Über die Änderungen gelten dieselben Vorschriften wie über den Erlaß einer Betriebsordnung; demzufolge ist Schriftform, Unterzeichnung und Aushang notwendig. Die Änderungen wirken dann unmittelbar auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse.

Der Betriebsführer kann die Betriebsordnung aufheben. Wie bei Erlaß der Betriebsordnung hat auch hier vorher eine Beratung im Vertrauensrat zu erfolgen; Wirksamkeitserfordernis ist jedoch eine vorherige Beratung nicht. Der Reichstreuhänder kann gegen die Führerentscheidung vom Vertrauensrat angerufen werden. Zur Wirksamkeit der Aufhebung ist Bekanntmachung durch Aushang notwendig.

Weiterhin kann der Reichstreuhänder den Betriebsführer anweisen, die Betriebsordnung aufzuheben; er kann sie auch selbst nach den §§ 16 und 19 Abs. 1 Ziff. 3 AOG aufheben. In solchen Fällen entfällt natürlich die Beratung im Vertrauensrat.

Von selbst endet die Gültigkeit der Betriebsordnung durch Wegfall der Betriebsordnungspflicht. Das ist der Fall bei Auflösung des Betriebs, ferner, wenn der Betrieb mit anderen zusammengelegt wird und so seine Selbständigkeit verliert, es gilt dann die Betriebsordnung des Hauptbetriebs. Schließlich endet die Betriebsordnung noch, wenn der Betrieb die betriebsordnungspflichtige Größe verliert, d. h. wenn die Zahl seiner Beschäftigten dauernd unter 20 sinkt.

Mit der Beendigung ihrer Gültigkeit endet naturgemäß auch die unmittelbare und zwingende Wirkung. Eine Nachwirkung ihrer Bestimmungen ist also nicht anzunehmen; insoweit einzelne Bestimmungen der Betriebsordnung ungünstigere Regelungen im Einzelarbeitsvertrag verdrängen, werden letztere mit Beendigung der Gültigkeit der Betriebsordnung wieder wirksam[41]).

Es sei noch einmal kurz das Ergebnis obenstehender Untersuchungen über das Wesen der Betriebsordnung zusammengefaßt: sie ist eine vom

---

[41]) Mansfeld-Pohl: Komm. a. a. O. S. 340,
Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. a. a. O. § 30 Anmerkung 18a.

Führer des Betriebs erlassene autonome Satzung, sie bezweckt die einheitliche, den jeweils besonderen betrieblichen Erfordernissen entsprechende Regelung der Arbeitbedingungen, ihr Inhalt ist für die Betriebsangehörigen im Sinne von Mindestbedingungen rechtsverbindlich.

IV. Der sachliche Inhalt der Betriebsordnung.

Nunmehr soll auf die gesetzlichen Bestimmungen über den Inhalt der Betriebsordnung eingegangen werden. Das Gesetz hat in § 27 den Inhalt der Betriebsordnung näher geregelt:

„In die Betriebsordnung sind folgende Arbeitsbedingungen aufzunehmen:

1. Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen;
2. Zeit und Art der Gewährung des Arbeitsentgeltes;
3. die Grundsätze über die Berechnung der Akkord- und Gedingearbeit, soweit im Betriebe im Akkord oder Gedinge gearbeitet wird;
4. Bestimmungen über die Art, Höhe und Einziehung von Bußen, wenn solche vorgesehen werden;
5. die Gründe, aus denen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgen darf, soweit es nicht bei den gesetzlichen Gründen bewenden soll;
6. die Verwendung der durch rechtswidrige Auflösung des Arbeitsverhältnisses verwirkten Entgeltbeträge, soweit die Verwirkung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen in der Betriebsordnung oder im Arbeitsvertrag vorgesehen ist.

Soweit in anderen Gesetzen oder Verordnungen Vorschriften über den zwingenden Inhalt der Arbeitsordnung enthalten sind, die über die Vorschriften des Abs. 1 hinausgehen, behalten sie ihre Gültigkeit.

In die Betriebsordnung können neben den gesetzlich vorgeschriebenen Bestimmungen auch Bestimmungen über die Höhe des Arbeitsentgeltes und über sonstige Arbeitsbedingungen aufgenommen werden, ferner weitere Bestimmungen über die Ordnung des Betriebs, das Verhalten der Beschäftigten im Betriebe und über die Verhütung von Unfällen".

Man unterscheidet nach dem obigen Text zwischen den unbedingt obligatorischen, den bedingt obligatorischen und den fakultativen Bestimmungen der Betriebsordnung.

1. Der Mußinhalt nach AOG.

Der unbedingt obligatorische oder Mußinhalt muß in jede Betriebsordnung aufgenommen werden, wenn eine gültige Betriebsordnung überhaupt zustande kommen soll. Diese Bestimmungen gehören so sehr zum Wesen der Betriebsordnung, daß bei ihrem Fehlen eine Betriebsordnung nicht entstehen kann[42]). Dazu gehören die Bestimmungen über:

a) Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen.

Es sollen hier dem Wortlaut des Gesetzes nach nur der Anfang und das Ende der Arbeitszeit festgesetzt werden. Natürlich setzen diese

[42]) Mansfeld-Pohl: Komm. a. a. O. S. 317.
Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. a. a. O. § 27 Anm. 1.

Bestimmungen eine anderweitige effektive Regelung der Arbeitsdauer voraus, die sich im Rahmen der Höchstgrenzen der AZO vom 26. Juli 1934 halten muß. Wesentlich ist hier die Festsetzung des Schichtwechsels. Der Betriebsführer kann sich einen gewissen Spielraum lassen, in welchem er Beginn und Ende der Arbeitszeit regeln kann, je nach den jahreszeitlichen oder betrieblichen Bedingtheiten. Es kann auch die Regelung aus dem Text der Betriebsordnung herausgenommen und auf einen entsprechenden Aushang verwiesen werden. Dieser muß natürlich dann gemacht werden und bildet einen Teil der Betriebsordnung. Hierdurch wird die Möglichkeit leichter Anpassung an die betrieblichen Bedürfnisse gegeben, indem im Bedarfsfall jeweils nur der Aushang geändert zu werden braucht[43]).

Das gleiche gilt grundsätzlich für die Festsetzung der Pausen. Nach früherem Recht mußten in die Arbeitsordnung nur die für die erwachsenen Arbeiter vorgesehenen Pausen aufgenommen werden (§ 134b Abs. 1 Ziff. 1 GewO), während sich die Pausen für Angestellte, jugendliche und weibliche Arbeiter im Rahmen des § 21 AZO[44]) zu halten hatten. Nunmehr ist nach Wegfall des § 134b GewO durch § 69 Abs. 2 AOG die Pausenregelung für die gesamte Gefolgschaft in der Betriebsordnung zu treffen. Entsprechend den obigen Ausführungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit können auch bei den Pausen für die einzelnen Gruppen der Gefolgschaft besondere Regelungen vorgesehen werden, die bei Angestellten, jugendlichen und weiblichen Arbeitern die Vorschriften des § 21 AZO zu berücksichtigen haben. Auch kann in der Betriebsordnung auf einen Aushang verwiesen werden.

Schließlich ist hier noch daraufhinzuweisen, daß durch eine ordnungsmäßige Betriebsordnung der Vorschrift des § 68 Abs. 2 AOG genügt wird, nach der „Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen in allen Betrieben durch Aushang bekanntzumachen sind".

b) Zeit und Art der Lohn- und Gehaltszahlung.

Hier wird der Abschnitt der Lohn- und Gehaltszahlungen bestimmt, also die Lohn- und Gehaltszahlungsperiode, ferner der Tag, an dem ausgezahlt wird. Die Art der Gewährung des Arbeitsentgeltes bezieht sich auf den Zahlungsort, die Abrechnung mit den Akkordarbeitern, etwaige Abschlagszahlungen und Vorschüsse, Formbestimmungen über Quittungen, Einspruch gegen Berechnung oder die ausgezahlte Summe, die gesetzlichen Abzüge usw. Diese Bestimmungen gehören zum Mußinhalt der Betriebsordnung, aber nicht in der Weise, daß das Fehlen einer dieser Bestimmungen die Unwirksamkeit der ganzen Betriebsordnung nach sich zieht.

---

[43]) Mansfeld-Pohl: Komm. a. a. O. S. 318.

[44]) § 12 der Neufassung der AZO vom 30. 4. 1938. Weiterhin enthält die Neufassung in den §§ 16—21 besondere Schutzbestimmungen für Frauen, in denen Mindestbestimmungen für Pausen (§ 18) vorgesehen sind. Für die Pausen von Jugendlichen sind in § 15 des „Jugendschutzgesetzes" (Gesetz über Kinderarbeit und die Arbeitszeit der Jugendlichen vom 30. 4. 1938), das am 1. 1. 1939 in Kraft tritt, Mindestvorschriften festgelegt.

Was hier aufgenommen wird und was nicht, ist weitgehend Ermessens- und Zweckmäßigkeitsfrage.

c) Sonderbestimmungen in anderen Gesetzen.

Ferner sind die Bestimmungen aufzunehmen, die in anderen Gesetzen und Verordnungen zwingend für den Inhalt der Arbeitsordnung und ihrer Nachfolgerin, der Betriebsordnung, vorgeschrieben sind. Es kommen hier die Vorschriften der landesrechtlichen Berggesetze in Frage, so z. B. § 80b des Allg. Berggesetzes für die Preußischen Staaten, in dem die Aufnahme von genauen Vorschriften über Abschluß und Berechnung von Gedingen (Akkordabschlüssen im Bergbau) zur Aufnahme in die Arbeitsordnung und daher auch nach § 27 Abs. 2 AOG in die Betriebsordnung vorgeschrieben sind.

Hierin gehören weiter die auf Grund § 120e GewO erlassenen Verordnungen über den Betriebsschutz in gewissen gefährlichen Betrieben. Diese Dienstvorschriften bezwecken den gesundheitlichen Schutz des Arbeiters (in Bleihütten, chemischen Betrieben usw.). Sofern die gesetzlichen Verordnungen die Dienstvorschriften im einzelnen selbst vorschreiben, wirken sie unmittelbar, ihre Aufnahme in die Betriebsordnung ist dann nicht obligatorisch, sondern nur anzuraten, um die gesetzlichen Bestimmungen bekanntzumachen und im Text zusammenzuschließen. Wenn die Verordnungen aber auf eine nähere Regelung verzichten, sondern nur dem Unternehmer die Auflage machen, entsprechende Dienstvorschriften zu erlassen, müssen sie in die Betriebsordnung aufgenommen werden.

2. Der bedingt zwingende Inhalt.

Der bedingt obligatorische oder bedingte Mußinhalt umfaßt die Bestimmungen, die nicht unbedingt in die Betriebsordnung aufgenommen werden müssen, sondern nur dann, wenn sie für die Arbeitsverhältnisse wirksam sein sollen. Hierin gehören a) die Grundsätze für die Berechnung der Akkord- und Gedingearbeit, soweit im Akkord oder Gedinge gearbeitet wird, b) Bestimmungen über Art, Höhe und Einziehung von Bußen, falls solche vorgesehen werden, c) über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende Gründe zu fristloser Kündigung, d) die Verwendung der durch rechtswidrige Auflösung des Arbeitsverhältnisses verwirkten Entgeltbeträge. Für den Fall, daß diese Bestimmungen in die Betriebsordnung nicht aufgenommen sind, gilt folgendes: Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrag über zusätzliche Gründe zur fristlosen Kündigung wie arbeitsvertragliche Vereinbarung von Bußen in betriebsordnungspflichtigen Betrieben sind nichtig. Ersteres ergibt sich aus § 28 Abs. 4 AOG, der die einzelvertragliche Erweiterung der Gründe zur fristlosen Kündigung verbietet. Das Verbot arbeitsvertraglicher Bußvereinbarung außerhalb der Betriebsordnung geht aus § 28 Abs. 3 AOG hervor, aus dem sich schließen läßt, daß in betriebsordnungspflichtigen Betrieben Bußabreden einzig der Betriebsordnung vorbehalten bleiben sollen. Demzufolge müssen Bestimmungen über Erweiterung der Gründe zur fristlosen Kündigung wie Bußabreden in die Betriebsordnung aufgenommen werden, falls sie für die Arbeitsverhältnisse

Gültigkeit haben sollen. Es handelt sich hierbei um Bestimmungen, die sich besonders schwer für das Gefolgschaftsmitglied auswirken können. Dagegen sind arbeitsvertragliche Vereinbarungen über Akkord und Gedinge sowie über Verwirkung bei rechtswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses[45]) wirksam, auch wenn die Aufnahme in die Betriebsordnung unterlassen worden ist. Die Betriebsordnung ist dann aber mangelhaft, sie ist zu ergänzen, hierzu kann der Reichstreuhänder nach § 16 oder § 19 Abs. 1 Ziff. 3 und 5 die erforderlichen Maßnahmen vornehmen[46]).

Im einzelnen ist über die bedingt obligatorischen Bestimmungen folgendes zu sagen:

a) Akkord und Gedinge.

Es sind hier die Grundsätze über Leistung von Akkord- und Gedingearbeit festzulegen. Diese Grundsätze beziehen sich auf Berechnungsgrundlagen, Abschluß und Abnahme der im Akkord oder Gedinge geleisteten Arbeit, die zum Abschluß und zur Abnahme von Akkord und Gedinge berechtigten Personen, Gesichtspunkte für die Beurteilung der geleisteten Arbeit, über Revision und u. U. Aufhebung des Akkordabschlusses bei fehlerhafter Berechnung u. ä. Wesentlich ist, daß festgelegt wird, wie der Akkordlohn sich bei mittlerer Leistung zu dem Lohn des Zeitarbeiters verhalten soll, weiter, welche Entlohnung eintritt, falls der Akkordabschluß aus irgendwelchen Gründen nicht zustande kommt, aufgehoben wird oder sich als fehlerhaft erweist. Der Grundlohn selbst als Akkordbasis gehört zum fakultativen Teil[47]).

b) Bestimmungen über die Art, Höhe und Einziehung von Bußen.

Zur Aufrechterhaltung der Ordnung und Sicherheit im Betrieb hat das Gesetz die Möglichkeit der Verhängung von Bußen gegeben. Diese Bußen, die in dieser Art im Betriebsleben neu sind, sind ihrem Wesen nach abzugrenzen, 1.) von den ehrengerichtlichen Strafen, 2.) vom Schadensersatz. Die Buße ist, wie schon ihr Name sagt, keine „Strafe", sie ist nicht ehrenrührig. Sie ist Satzungsbuße, keine Vertragsstrafe, da sie, wie § 28 Abs. 1 und 3 bestimmen, in betriebsordnungspflichtigen Betrieben nur durch Betriebsordnung festgesetzt werden kann, ihre Grundlage ist daher das materielle Recht der Betriebsordnung und nicht der Arbeitsvertrag[48]). Sie bezweckt ferner keinen Schadensersatz. Das folgt daraus, daß die als Bußen verhängten Beträge nicht dem Unternehmer zukommen. Auch daher ist die Buße keine Vertragsstrafe, weil die Vertragsstrafe Schadensersatz unter Vermeidung des oft schwierigen und unmöglichen Schadensnachweises bezweckt.

---

[45]) s. dazu S. 32 ff.
[46]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. a. a. O. § 27 Anm. 11 bis 13.
[47]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. a. a. O. § 27 Anm. 14.
[48]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. a. a. O. § 28 Anm. 3. abweichend Mansfeld-Pohl: Komm. a. a. O. S. 329.

Zum Schutz der Beschäftigten bestehen gesetzliche Beschränkungen in der Art der Festsetzung der Bußen, den Tatsachen, die mit Bußen belegt werden können, ihrer Höhe und der Verwendung der Geldbeträge.

Die Bußen werden vom Betriebsführer oder seinem Stellvertreter nach Beratung im Vertrauensrat verhängt. Die vorausgehende Beratung ist Wirksamkeitserfordernis. Die bußpflichtigen Tatbestände sind, kurz gesagt, Ordnungswidrigkeiten. Wie oben schon gesagt, sollen Ordnung und Sicherheit des Betriebes gewährleistet werden. Eine Buße nur zur Sicherung der Leistungspflicht des Beschäftigten, unabhängig von Ordnung und Sicherheit, ist ungesetzlich. Auch hieraus ergibt sich der von der Vertragsstrafe abweichende Zweck der „Satzungsbuße": sie soll der Aufrechterhaltung der betrieblichen Ordnung und Sicherheit dienen.

Über die Art der Bußen sind keine näheren Bestimmungen getroffen, es ist der Praxis hier die Ausgestaltung überlassen. Sie dürfen natürlich nicht ehrenrührig sein oder gegen den guten Geschmack und die guten Sitten verstoßen. Was die einzelnen Betriebsordnungen hier enthalten, wird später darzustellen sein.

Bußen in Geld dürfen die Hälfte des durchschnittlichen Tagesverdienstes nicht übersteigen. Für erhebliche, bestimmt zu bezeichnende Verstöße kann die volle Höhe des Tagesverdienstes als Buße verhängt werden. Die hierunter fallenden Verstöße müssen bestimmt bezeichnet sein, je nach ihrer Art können sie u. U. ein ehrengerichtliches Verfahren nach sich ziehen, das dann unabhängig neben der Buße herläuft.

Die auf Grund von Bußen eingehenden Geldbeträge sind vom Betriebsführer treuhänderisch zu verwalten und an die Kasse der Nationalsozialistischen Volkswohlfahrt abzuführen[49]). Unberührt von der Verhängung einer Buße bleibt das Recht des Unternehmers auf Schadensersatz, wenn ihm durch Fahrlässigkeit oder Vorsatz nachweisbarer Schaden entstanden ist. Ebenso bleibt, wie schon erwähnt, von der Verhängung einer Buße die Möglichkeit eines ehrengerichtlichen Verfahrens unberührt[50]).

c) Erweiterung der Gründe zur fristlosen Kündigung.

Sollen in betriebsordnungspflichtigen Betrieben die Gründe zur fristlosen Kündigung über die gesetzlichen Gründe hinaus ausgedehnt werden, so müssen sie in die Betriebsordnung aufgenommen werden. Vermehrung der Gründe durch Arbeitsvertrag ist durch § 28 Abs. 4 ausdrücklich ausgeschlossen. Die gesetzlichen Gründe zur fristlosen Kündigung sind in §§ 123 und 124 GewO, 71 und 72 HGB niedergelegt. Ihre Vermehrung durch Betriebsordnung muß grundsätzlich als zulässig angenommen werden, da ja nach dem Gesetz (§ 626 BGB und § 70 HGB) schon jeder „wichtige" Grund genügt, und die Betriebsordnung dadurch, daß sie den besonderen Erfordernissen des Betriebes Rechnung trägt, diesen Begriff „wichtigen Grund" spezifiziert. So können u. U. besondere Verhältnisse in manchen Betrieben gewisse Gründe zu fristloser Kündigung notwendig machen, die

---

[49]) § 20 der 2. DVO zum AOG in der Fassung der Verordnung über die Verwendung von Geldbußen vom 14. 11. 1934.

[50]) Mansfeld-Pohl: Komm. a. a. O. S. 335.

in anderen Betrieben als geringere Verstöße angesehen und geahndet werden.

d) Die Verwendung der durch rechtswidrige Auflösung des Arbeitsverhältnisses verwirkten Entgeltbeträge.

Wenn ein Gefolgschaftsmitglied rechtswidrig, d. h. ohne die gesetzliche Kündigungsfrist einzuhalten, oder ohne Grund zu fristloser Kündigung das Arbeitsverhältnis löst, so kann durch Betriebsordnung oder auch durch Arbeitsvertrag die Verwirkung eines Teiles des rückständigen Lohnes bestimmt werden. Die verwirkte Summe darf den durchschnittlichen Wochenlohn nicht überschreiten, ferner muß natürlich der Lohn die Unpfändbarkeitsgrenze überschreiten, wenn ein Teil von ihm als verwirkt zurückgehalten werden soll. Über die Verwendung dieser Beträge soll die Betriebsordnung den Gefolgschaftsmitgliedern Auskunft geben. Sie können zugunsten einer Kasse, der Gefolgschaft oder der NSV oder auch zugunsten des Unternehmers verwandt werden. Werden Bestimmungen über die Verwendung der verwirkten Beträge nicht in die Betriebsordnung aufgenommen, dann sind nach Ansicht von Mansfeld-Pohl die Verwirkungsklauseln an sich ungültig[51]), nach Ansicht von Hueck-Nipperdey-Dietz bleiben die Verwirkungsklauseln in Kraft, während die Betriebsordnung als fehlerhaft anzusehen ist und der Ergänzung u. U. durch Anordnung des Reichstreuhänders aufgrund seiner Befugnisse aus § 19 Abs. 1 Ziff. 5 AOG bedarf[52]). M. E. muß hier unterschieden werden, ob die Verwirkungsklauseln bei betriebsordnungspflichtigen Betrieben im Einzelarbeitsvertrag oder in Tarif- und Betriebsordnung enthalten sind. Im ersteren Fall wäre, wenn Bestimmungen über die Verwendung der verwirkten Beträge nicht in die Betriebsordnung aufgenommen sind, die Ungültigkeit der Verwirkungsklausel an sich anzunehmen. Sind jedoch in Betriebs- oder Tarifordnung Verwirkungsklauseln enthalten, jedoch über die Verwendung der Beträge in der Betriebsordnung keine Bestimmungen getroffen, so bleiben die Verwirkungsklauseln in Kraft, während die Betriebsordnung mangelhaft ist und der Ergänzung bedarf. Würden bei arbeitsvertraglicher Vereinbarung von Verwirkungsklauseln in betriebsordnungspflichtigen Betrieben Bestimmungen über die Verwendung der Beträge in den Betriebsordnungen fehlen, dann wäre die zum Schutz der Gefolgschaft notwendige gewisse Publizität der Arbeitsbedingungen nicht gegeben, folglich wäre die Verwirkungsklausel an sich als ungültig anzunehmen; sind jedoch Verwirkungsklauseln in Betriebs- oder Tarifordnungen aufgenommen, dann ist bei Fehlen der Bestimmungen über die Verwendung der verwirkten Beträge nur die Betriebsordnung mangelhaft, während die Verwirkungsklauseln an sich gültig bleiben.

3. Der dispositive Inhalt.

Die größten Möglichkeiten hat das AOG der Betriebsordnung in den fakultativen Bestimmungen gegeben. Hier kann, im Gegensatz zum

---

[51]) Mansfeld-Pohl: Komm. a. a. O. S. 323.
[52]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. a. a. O. § 27 Anm. 17.

früheren Recht, die Betriebsordnung Bestimmungen über alle Arbeitsbedingungen aufnehmen. Man unterscheidet hier wie bei der Tarifordnung zwischen Inhalts- und Abschlußnormen. Die Inhaltsnormen umfassen alles, was Inhalt des Arbeitsverhältnisses sein kann, zunächst die Bestimmung der Lohn- und Gehaltshöhe. Dem Betriebsführer ist dadurch die Möglichkeit gegeben, den für seinen Betrieb passenden Tarif aufzustellen. Diese praktisch wichtigste Bestimmung der Betriebsordnung hat für die Verwirklichung der Betriebsgemeinschaft als Leistungsgemeinschaft nach nationalsozialistischen Prinzipien allergrößte Bedeutung. Durch weitgehende Differenzierung des Arbeitsentgeltes einmal nach der Leistung, wie es im besonderen nochmals § 29 AOG vorschreibt, zum anderen nach dem Grade der Vorbildung, z. B. nach ungelernten, angelernten und Facharbeitern, wird der Ansporn zu hohen Leistungen und zu ständiger Weiterarbeit an den eigenen Kenntnissen und Fertigkeiten gegeben. Dieser letztere Gesichtspunkt ist heute von besonderer Bedeutung, da die Qualität der deutschen Arbeit noch durch gründliche Berufsschulung vergrößert werden soll; einen starken Anreiz gibt natürlich die Aussicht auf spätere bessere Entlohnung. Auf die Bedeutung des Leistungslohnes wird später noch zurückzukommen sein.

Unter den „sonstigen Arbeitsbedingungen" können die Bestimmungen über die Pflichten und Rechte aus dem Arbeitsverhältnis aufgeführt werden: die Unternehmerpflicht zu ordnungsmäßiger und pünktlicher Lohnzahlung, angemessener Vergütung von Überstunden usw. Der Urlaubsanspruch wird hier geregelt, der nicht im Gesetz selbst verankert ist, sondern der allein auf Tarif- und Betriebsordnungen beruht. Die Fristen der ordnungsmäßigen Kündigung werden hier festgelegt, auch können Verwirkungsklauseln bei vertragswidriger Lösung des Arbeitsverhältnisses eingefügt werden. Über die Verwendung der verwirkten Beträge ist oben näheres ausgeführt worden. Das Betriebsrisiko, die Entlohnung bei vorübergehendem Stillstand, kann hier behandelt und verteilt werden. Zu den Pflichten des Beschäftigten gehören vor allem die Arbeitspflicht — er muß seine volle Kraft in den Dienst des Betriebes stellen — und als Grundlage des neuen Arbeitsrechts die Treupflicht. Beide bedingen sich und hängen voneinander ab.

Die Bestimmungen über die Ordnung des Betriebs erstrecken sich auf Erhaltung der Ordnung und Sicherheit des Betriebslebens. Die im Betriebe arbeitenden Menschen sollen zur Ordnung und zur Pünktlichkeit angehalten werden, daher z. B. die Pflicht zur Bedienung einer Kontrolluhr. Die Erhaltung der Sicherheit verbietet unvorsichtiges Umgehen mit Feuer und Licht und den Genuß von Alkohol während der Arbeitszeit. Entfernung oder Nichtbenutzung von Schutzeinrichtungen ist unstatthaft und wird bestraft. Auch diese Bestimmungen können und müssen den Erfordernissen des einzelnen Betriebes angepaßt sein.

Auch die sogenannten „Abschlußnormen" können Inhalt der Betriebsordnung sein. Sie betreffen nicht den Inhalt des Arbeitsverhältnisses, sondern den Abschluß der Arbeitsverträge, sind demnach Arbeitsbedingungen im weiteren Sinne. Es fallen hierunter Abschlußgebote, wie Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung von Familienvätern, Frontkämpfern usw., oder Abschlußverbote, wie Verpflichtung zur Nichteinstellung von

national Unzuverlässigen, Frauen oder Kindern über den Rahmen der gesetzlichen Verbote hinaus. Über die Zulässigkeit von Abschlußnormen sind die Ansichten geteilt, sie ist aber mit Hueck-Nipperdey-Dietz anzunehmen[53]), da die Betriebsordnung im allgemeinen nicht von betriebsfremder Stelle erlassen wird, der Betriebsführer daher in ihr Vorschriften setzen kann, die nur ihn belasten, wie es Abschlußgebote und -verbote tun. Von Mansfeld-Pohl[54]) wird die Zulässigkeit von Abschlußnormen für die Tarifordnung bestritten, da diese kraft staatlicher Hoheitsbefugnisse erlassen sei und sie nicht in Angelegenheiten eingreifen könne, deren Regelung ihr nicht ausdrücklich vorbehalten sei.

Die „Zulassungsnormen", die Abweichungen von bestimmten gesetzlichen Bestimmungen zulassen, sind allein der Tarifordnung vorbehalten und für die Betriebsordnung unstatthaft.

Über den gesetzlich vorgeschriebenen oder zugelassenen Inhalt hinaus kann natürlich die Betriebsordnung gesetzliche Bestimmungen wiederholen: die gesetzlichen Regeln gelten von sich aus für die Arbeitsverhältnisse, ohne die Unabdingbarkeit der Betriebsordnung zu benötigen. Aufgenommene dispositive Gesetzesregeln werden bindendes Recht. Es ist oft ratsam, Gesetzesregeln aufzunehmen, die auch ohne dies Geltung hätten: es wird dadurch eine gewisse Geschlossenheit der für das Arbeitsverhältnis geltenden Vorschriften erreicht und darüber hinaus die Möglichkeit gegeben, die Gesetzesregeln in eine Form zu gießen, die auch dem einfachen Gefolgschaftsmann verständlich ist. —

C. Praktische Ausgestaltung.

Während im ersten Teil dieser Arbeit die rechtlichen Grundlagen der Betriebsordnung dargestellt worden sind, soll im folgenden versucht werden, das aufzuzeigen, was bis jetzt an Sinnfüllung des gesetzlichen Rahmens erreicht worden ist, nach Möglichkeit unter kritischer Würdigung und dem Versuch der Andeutung neuer Möglichkeiten.

Die Gliederung des Stoffes wird demnach grundsätzlich anders sein müssen als die des ersten Teiles; der Verfasser versucht, die tragenden Gesichtspunkte herauszustellen und ihnen die Bestimmungen der Betriebsordnung zuzuordnen, gleichgültig, ob sie nun als zwingend, bedingt zwingend oder fakultativ vom Gesetz bezeichnet werden. Es läßt sich daher auch nicht vermeiden, daß gleiche Normen u. U. verschiedenen Gliederungspunkten zugerechnet werden können, so z. B. die Arbeitspflicht als Ausdruck der Treugemeinschaft wie auch der Leistungsgemeinschaft des Betriebes.

1. Die Betriebsordnung in der öffentlichen Meinung.

Die Öffentlichkeit hat sich bisher noch nicht allzusehr mit der Betriebsordnung als einem der neuesten Gebiete der Sozialpolitik beschäftigt.

---

[53]) Komm. a. a. O. § 27 Anm. 22.
[54]) Komm. a. a. O. S. 367.

Bislang sind hauptsächlich Aufsätze und Artikel in Zeitungen und Zeitschriften, vor allem über die rechtlichen Fragen der Betriebsordnung, erschienen. Da sich in ihrer Kritik und ihren Anregungen die Entwicklungstendenzen spiegeln, soll zunächst versucht werden, an Hand dieses verfügbaren Materials das herauszustellen, was heute die Öffentlichkeit zu dem Thema zu sagen hat. —

Nach der „Deutschen Volkswirtschaft"[55]) kann man drei Gruppen von Betriebsordnungen unterscheiden: zunächst die, in denen ehrliches Streben nach den Zielen des AOG zu erkennen ist, dann die, die über eine „Muster"-Betriebsordnung und den Pflichtinhalt nicht hinauskommen, schließlich die, die nur von Führerrechten reden und dabei die Führerpflichten ganz vergessen.

Allgemein wird größere Dynamik verlangt: die Betriebsordnung sei von überholten Bestimmungen zu bereinigen und an die Besserung der wirtschaftlichen Lage anzugleichen, um der Dynamik des sozialen Lebens gerecht zu werden. Es wird sogar verlangt, daß auch der neue Vierjahresplan in der Betriebsordnung seinen Ausdruck finden müsse durch „die entscheidende Ausrichtung aller Einzelkäfte auf das gemeinsame Ziel"[56]). Diese Forderung trifft wohl nicht das Wesen der Betriebsordnung, denn die Ausrichtung aller Kräfte auf das gemeinsame Ziel sollte so sehr tragender Gesichtspunkt sein, daß er immer in der Betriebsordnung enthalten sein sollte. Daher sollte es unnötig sein, sie besonders auf den neuen Vierjahresplan abzustellen; trotz aller Dynamik sollte sie in ihrer Form als Verfassung des Betriebes zeitlos sein. Im „Völkischen Beobachter"[57]) wird auf die Notwendigkeit baldiger Überarbeitung vieler Betriebsordnungen hingewiesen, die selbständig und nicht „mit dem Blick darauf, was der Nachbar tut", erfolgen solle. Die Zeitschrift „Die Deutsche Drogistenschaft"[58]) zitiert eine Feststellung des Reichstreuhänders für das Wirtschaftsgebiet Westfalen: „Wenig Initiative, wenig Verantwortungsfreudigkeit, dauerndes Schielen nach dem Nachbarn, viel Schema, viel Rufe nach Hilfeleistungen, z. T. schöne Phrasen, aber wenig echter nationalsozialistischer Geist der Betriebsgemeinschaft, wenig Zeichen echter Sorgepflicht". Zweifelsohne sind noch viele Betriebsordnungen reformbedürftig, jedoch bei den meisten der vom Verfasser untersuchten Betriebsordnungen entspricht das Ergebnis nicht diesem wenig ermutigenden Urteil. Gerade in letzter Zeit sind zahlreiche Betriebsordnungen überarbeitet und verbessert worden; so kommt auch das Sozialamt der DAF aufgrund einer von ihren Reichsbetriebsgemeinschaften durchgeführten Untersuchung von 300 aus dem gesamten Reichsgebiet ausgewählten Betriebsordnungen zu dem Ergebnis, „daß in den überwiegenden Fällen die Betriebsordnung sorgfältig auf-

---

[55]) 5. Jahrg. 1936 Nr. 23 S. 725.
[56]) Art. „Lebendige Betriebsordnungen" i/Frankfurter Volksblatt Nr. 268 vom 1. 10. 1936.
[57]) W ö h r l: „Schafft bessere Betriebsordnungen!" i/Völkischer Beobachter, 261. Ausgabe vom 17. Sept. 1936.
[58]) Nr. 45 vom 15. Nov. 1936.

gestellt ist"[59]). Weiter heißt es daselbst: „Dabei konnte in vielen Fällen festgestellt werden, daß an Hand einer Musterbetriebsordnung gearbeitet wurde. Die Hemmungen vieler Führer von Betrieben, die den Aufbau der Betriebsordnung nach einem Muster vorgenommen haben, haben aber nach den Feststellungen nicht gegen die Gestaltung des sachlichen Inhalts an sich bestanden . . .", sondern „ist aus einer Unsicherheit in der Kenntnis der technischen Einzelheiten entstanden"[60]). Abschließend stellt der oben angeführte Bericht fest: „Die Erhebungen der Reichsbetriebsgemeinschaften übermitteln fast überwiegend den Eindruck, daß der größte Teil der Betriebsordnungen sich bemüht, nationalsozialistisches Gedankengut in die Tat umzusetzen. Gerade diese Feststellungen sind besonders aufschlußreich für das Tempo und die Entwicklung der nationalsozialistischen Sozialordnung"[61]).

2. Der Gedanke der Betriebsgemeinschaft.

Das tragende Moment des neuen Arbeitsrechts und damit auch der Betriebsordnung ist der Gedanke der Betriebsgemeinschaft. Bevor nun dargestellt werden soll, inwieweit dieser Gedanke in den Betriebsordnungen verwirklicht ist, muß er hier noch etwas näher geklärt werden. Das Wesen des autonomen Verbandes der Betriebsgemeinschaft beruht nicht auf dem Austausch materieller Leistungen, sondern, wie das Gesetz ausdrücklich bestimmt, auf dem Treugedanken: es spricht von der in der Betriebsgemeinschaft begründeten Treue. (§ 2 Abs. 2 AOG). Das Prinzip der Leistung ist jedoch nicht zurückgedrängt, es bildet den zweiten Pfeiler der Betriebsgemeinschaft und gibt ihr den inneren Sinn: Unternehmer als Führer und Angestellte und Arbeiter als Gefolgschaft arbeiten im Betrieb „zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat". (§ 1 AOG). Zu diesen beiden tragenden Pfeilern der Betriebsgemeinschaft „Treue" und „Leistung" tritt dann noch als gestaltendes Moment das Führerprinzip hinzu. Der Gedanke der Treugemeinschaft erfordert vom Führer stete Fürsorge für seine Gefolgschaft, die ihm dafür die Treue zu halten hat; es sind dies Pflichten, die weniger in großen Taten als in der stillen und unermüdlichen Arbeit des Tages ihren Ausdruck finden. Untrennbar damit verknüpft ist der Gedanke der Leistungsgemeinschaft, dem Führer obliegt daher die Durchführung des Leistungslohnes und die Erhaltung der betrieblichen Leistungskraft, die Gefolgschaft hat dafür ihre volle Arbeitskraft in den Dienst am gemeinsamen Werk zu stellen.

Zusammenfassend ist zu sagen, daß die Idee der Betriebsgemeinschaft die „Fortentwicklung der Betriebe zu soziologisch werthaften Gebilden und Trägern einer sozialen Ehre"[62]) fordert.

---

[59]) „Deutsche Sozialpolitik", Jahresbericht der DAF, Zentralbüro Sozialamt. Berlin 1937. S. 84.
[60]) wie vor, S. 84.
[61]) wie vor, S. 87.
[62]) Feld, Fr.: Betriebsgemeinschaft und Erziehung. Langensalza-Baden-Berlin 1936. S. 23.

Es sollen nun die Ergebnisse der Untersuchung von 50 Betriebsordnungen dargestellt werden; es soll sich zeigen, inwieweit der Gedanke der Betriebsgemeinschaft schon in ihnen Ausdruck gefunden hat[63]).

3. Seine Durchführung in der Betriebsordnung.

a) Die Betriebsgemeinschaft als Treugemeinschaft.

Das neue Arbeitsrecht hat sich schon weitgehend aus den schuldrechtlichen Normen des BGB gelöst: aus Gründen der Rechtssicherheit kann jedoch nicht auf den Abschluß eines Arbeitsvertrages verzichtet werden[64]). In Erkenntnis dieser Tatsache beschäftigen sich fast alle Betriebsordnungen mit dem Abschluß des Arbeitsvertrages, obwohl ihnen die Aufnahme von Bestimmungen über Abschluß von Arbeitsverträgen dem Text des Gesetzes nach nicht ausdrücklich vorgeschrieben ist und in der Wissenschaft sogar darüber gestritten wird, ob derartige Abschlußnormen zulässig seien oder nicht[65]): aus dem Sinn und Zweck der Betriebsordnung muß aber ihre Aufnahme gefordert werden, da m. E. die arbeitsvertragliche Konstituierung des Arbeitsverhältnisses zweifellos als „sonstige Arbeitsbedingungen" im Sinne des Gesetzes (§ 27 Abs. 3 AOG) gedeutet werden kann.

In den einzelnen Betriebsordnungen ist die Eingehung des Arbeitsvertrags mehr oder minder ausführlich behandelt, auf die Aufnahme diesbezüglicher Bestimmungen haben nur sehr wenige verzichtet. Zunächst werden die Stellen benannt, die die Einstellung rechtsgültig vornehmen können, in allen Fällen der Betriebsführer, seine Beauftragten oder ein besonderes Personalbüro, teilweise getrennt nach Arbeitern und Angestellten. Sodann werden meist die Erfordernisse festgelegt, denen das neue Gefolgschaftsmitglied genügen soll oder muß: es muß für den Betrieb geeeignet sein, es soll nur dann aufgenommen werden, wenn es im Sinne des nationalsozialistischen Staates als zuverlässig erscheint. Arische Abstammung, Unbescholtenheit und Erbgesundheit wird in einem Falle verlangt, ferner die Mitgliedschaft bei der DAF in einigen Fällen. Neu ist in diesem Zusammenhang die Forderung der Erbgesundheit; eine solche Forderung kann sich u. U. sozialpolitisch bedenklich auswirken: wenn die Mehrzahl der Großbetriebe von ihren Gefolgschaftsmitgliedern Erbgesundheit verlangte, ergäben sich für Arbeitseinsatz und Fürsorge bei der Unterbringung der arbeitsfähigen Erbkranken schwierige Aufgaben. Um diese sozialpolitischen Gefahren zu vermeiden, sollen die Betriebe im allgemeinen in den Anforderungen, die sie an die Neueintretenden stellen, nicht weitergehen als die DAF, die von ihren Mitgliedern die „Reichsbürgereigenschaft" verlangt.

Im allgemeinen handelt es sich bei den Einstellungsvorschriften um „Soll"-Bedingungen, die nach Möglichkeit erfüllt werden sollen: der, der ihnen genügt, wird bei gleicher Eignung seinen Mitbewerbern vorgezogen. In gleicher Weise werden oft Frontkämpfer, um die nationale Erhebung

---

[63]) Die BO sind im Literaturverzeichnis namentlich aufgeführt.
[64]) vgl. S. 15.
[65]) vgl. S. 33/34.

verdiente Kämpfer und Familienväter vorgezogen. In einem Betrieb, der allerdings seiner Struktur nach weniger auf Frauenarbeit angewiesen ist, werden im allgemeinen keine Frauen eingestellt und beschäftigt, deren Mann einen auskömmlichen Verdienst hat. Die gesundheitliche Eignung wird aufgrund einer ärztlichen Untersuchung festgestellt, deren Kosten meist der Betrieb trägt; nur ein Werk verlangt ein Gesundheitszeugnis auf Kosten des Berwerbers.

Soweit es aus den Betriebsordnungen zu ersehen war, wird die fachliche Eignung nur in einem Falle geprüft: ein Werk der Stickstoffindustrie unterzieht sofort oder innerhalb der ersten vier Wochen jeden Neueintretenden einer nach den Grundsätzen des Deutschen Instituts für nationalsozialistische technische Arbeitsforschung (Dinta) aufgebauten Eignungsprüfung. Ihr Ergebnis entscheidet dann über die endgültige Zugehörigkeit zum Werk. Die Wichtigkeit einer solchen gewissenhaften Eignungsprüfung geht auch aus den Worten von Prof. Arnhold hervor: „Vor allem ist die richtige Auswahl und die zweckmäßige Einordnung des Arbeitsmenschen vermittels einer Eignungsprüfung die unerläßliche Grundlage der Arbeitsschulung"[68]).

An Unterlagen bei der Einstellung sind einzureichen (in summarischer Zusammenstellung): Steuerkarte, Angestellten- oder Invalidenversicherungskarte, sodann Zeugnisse und Bescheinigungen über frühere Tätigkeit wie Abkehrscheine, Arbeitspaß des Reichsarbeitsdienstes, sofern die einzustellenden jugendlichen Bewerber dieser Pflicht genügt haben, schließlich das Arbeitsbuch, das früher nur für jugendliche Arbeiter durch die GewO vorgeschrieben war, heute aber für jeden unselbständigen Berufstätigen durch das „Gesetz über die Einführung eines Arbeitsbuches" vom 26. Febr. 1935 vorgeschrieben ist. In einigen Fällen erfolgt die Einstellung nur durch die Vermittlung des zuständigen Arbeitsamtes, es muß in diesen Fällen daher die Zuweisungskarte des Arbeitsamtes vorgelegt werden.

Die Personalangaben sind bei der Einstellung wahrheitsgetreu zu machen. Diese Pflicht folgt aus dem Treuverhältnis; eine Täuschung des Betriebsführers oder seiner Beauftragten ist meist ein Grund zu fristloser Kündigung. Jeder spätere Wohnungs- und Wohnsitzwechsel ist umgehend zu melden. Ein Hinweis auf die rechtliche Bedeutung dieser Vorschrift wäre in allen Fällen angebracht: sonst gelten nämlich die Zuschriften an die alte Anschrift als rechtzeitig empfangen, eine Tatsache, die der Gefolgschaftsangehörige nicht ohne weiteres wissen kann. Schwerbeschädigte, die dem Schutz des Schwerbeschädigtengesetzes unterliegen, haben bei ihrer Einstellung daraufhinzuweisen und spätere Änderungen in ihrem Gesundheitszustand zu melden.

Die Durchführung der Einstellung ist recht verschieden. In fast allen Fällen wird eine Betriebsordnung ausgehändigt, die dann entweder durch Unterschrift anzuerkennen ist, oder auf die das neue Gefolgschaftsmitglied verpflichtet wird, oft durch Handschlag durch den Betriebsführer oder seinen Stellvertreter. Letztere Art der Verpflichtung unterstreicht den personen-

---

[68]) Arnhold, Karl: Umrisse einer deutschen Betriebslehre, a. a. O. Seite 38.

rechtlichen Charakter des Arbeitsverhältnisses und ist daher anzustreben; sie läßt sich aber wegen der Größe mancher Betriebe wohl nicht überall durchführen. Empfehlenswert scheint die Ausdrucksweise von Siemens: „Mit dem Handschlag gilt die Einstellung als rechtsgültig vollzogen". In manchen Fällen wird dem Neueintretenden ein Einspruchsrecht gegen die Bestimmungen der Betriebsordnung innerhalb einer gewissen Zeit eingeräumt. Es ist nicht recht ersichtlich, welche Wirkung ein solcher Einspruch gegen das „Betriebsgesetz" haben soll; vermutlich kann in solchen Fällen das Gefolgschaftsmitglied durch arbeitsvertragliche Abrede bessergestellt werden.

Nach Eingliederung des neuen Gefolgschaftsmitgliedes beginnt in manchen Fällen eine Probezeit. In vielen Betriebsordnungen ist eine Probezeit oder befristete Einstellung nicht vorgesehen und muß daher schriftlich besonders vereinbart werden. Wenn manche Betriebe an einer Probezeit festhalten, so mag das durch die besonderen betrieblichen Verhältnisse bedingt sein. Bei Angestellten dauert die Probezeit gewöhnlich länger als bei Arbeitern, z. B. 1 bis 3 Monate bei jenen und 1 bis 2 Wochen bei diesen.

aa) Die Fürsorgepflicht.

Als einer der tragenden Pfeiler der Betriebsgemeinschaft wurde der Treugedanke herausgestellt; es soll nun gezeigt werden, inwieweit dieser Gedanke in den Betriebsordnungen verwirklicht ist, und zwar zunächst die daraus erwachsende Pflicht des Betriebsführers, die Fürsorgepflicht, dann die Pflicht der Gefolgschaft, die Treupflicht.

Es ist als wesentlichste Errungenschaft der neuen Sozialgesinnung zu bezeichnen, daß man sich nicht mehr scheut, die Pflichten des Unternehmers als des Führers des Betriebs herauszustellen. Ihrer Bedeutung nach sind diese Pflichten äußerst groß, wenn sie auch dem Umfang nach, den ihre Darstellung erfordert, hinter den im einzelnen aufgezählten Pflichten der Gefolgschaft zurückstehen; es sei hier von Betriebsordnungen abgesehen, die die Führerpflichten weggelassen haben, um sich umso eingehender mit den Führerrechten zu befassen. In vorbildlicher Form zeigen hier den neuen Geist die Betriebsordnungen von Siemens: „Die vornehmste Pflicht des Vorgesetzten ist die Fürsorge für das Wohl seiner Untergebenen. Er muß die Obliegenheiten der ihm unterstellten Mitarbeiter und die von ihnen zu beachtenden Vorschriften genau kennen". Ebenso die Betriebsordnung der Bayrischen Stickstoffwerke Piesteritz: „Treue Mitarbeit der Gefolgschaft verpflichtet mich, stets um ihr Wohl besorgt zu sein". Mit der Anordnungsbefugnis des Führers und seiner Beauftragten paart sich gemäß den Grundsätzen des Führerprinzips auch die größte Verantwortung; zu solcher Stellung eignet sich daher nur, wer entschlußfreudig und bereit ist, die Verantwortung zu übernehmen (BO von Siemens). Eine andere Betriebsordnung: „Die Kunst des Vorgesetzten besteht darin, den freien Willen der Geführten auf das gemeinsame Ziel zu lenken". Es ist anzunehmen, daß nur solche Betriebsführer ihre Pflichten in dieser Weise herausstellen, die auch wirklich gewillt und in der Lage sind, sie in gleicher

Weise zu erfüllen: insoweit läßt sich hier die Behauptung vertreten, daß die Betriebsordnungen die Züge ihrer Schöpfer tragen.

Die Verpflichtung zur ruhigen und gerechten Behandlung der Gefolgschaftsmitglieder sollte eigentlich selbstverständlich sein, ebenso die Bestimmung, daß Tadel nur in sachlicher, nicht verletzender Form ausgesprochen werden darf — rein gefühlsmäßig können aber solche Bestimmungen dem Arbeiter ein größeres Gefühl der Sicherheit geben.

Stärker noch als diese Bestimmungen wirken naturgemäß die materiellen Maßnahmen zur dauernden Existenzsicherung der Gefolgschaft. Sie zeigen sich in der Verbindung mit dem Werk, der Verteilung des Betriebsrisikos und den Kündigungsfristen. Auch hier wieder ist Siemens vorbildlich: „Wer sein Lebensschicksal mit dem Hause Siemens verbinden will, kann damit rechnen, daß das Haus Siemens ihm die gleiche Verbundenheit bekunden wird, solange sein menschliches Verhalten und seine Arbeitsleistung sowie die wirtschaftlichen Verhältnisse des Hauses dies gestatten".

Zunächst zur Frage der Verteilung des Betriebsrisikos. „Soviel man vom Kapitalrisiko schreibt und spricht — soviel, daß man gewohnt ist, unter Risiko nur das Kapitalrisiko zu verstehen —, so wenig hört man von einem Arbeitsrisiko, das z. B. in der Gefahr besteht, daß Betriebsangehörige nur verkürzt und mit entsprechendem Lohnausfall arbeiten können, daß sie entlassen werden, daß sie berufskrank und zeitweilig oder ganz arbeitsunfähig werden, daß sie bei Betriebsunfällen bezw. Katastrophen sogar ums Leben kommen"[67]). Es sei an dieser Stelle der Begriff des Arbeits- oder Betriebsrisikos etwas enger gefaßt — es soll hierunter die Gefahr des Arbeitszeitausfalles unter Wegfall der Lohnzahlung bei Betriebsstörungen aller Art und die Einführung von Kurzarbeit unter entsprechender Minderung des Verdienstes verstanden werden. Es unterliegt keinem Zweifel, daß dieses Problem für beide Teile der Betriebsgemeinschaft, Führer wie Gefolgschaft, von brennendem Interesse ist, und daß seine gerechte, von beiden Teilen tragbare Lösung zu den schwierigsten Fragen der Betriebsführung gehört. Nicht alle Betriebsordnungen bemühen sich um diese Frage: vor allem die Betriebe, die vorwiegend mit Angestellten arbeiten, sind dem Risiko nicht in dem Maße wie rein industrielle Betriebe unterworfen und können daher auf eine entsprechende Regelung verzichten, so Banken, Verwaltungsgesellschaften usw.

In manchen Fällen wird dem Arbeiter bei Betriebsstörung kein Lohn zugestanden, ihm jedoch dann das Recht eingeräumt, innerhalb 3 Tagen das Arbeitsverhältnis zu lösen. Solche Behandlung der Frage kann man wohl als nicht ausreichend bezeichnen, denn der Arbeiter hat im allgemeinen nicht genügend Reserven, um auch nur drei Tage auf Verdienst verzichten zu können; eine derartige Regelung macht ihn von den zufälligen Gegebenheiten des Betriebslebens allzu abhängig. Als bessere Lösung ist es schon zu bezeichnen, wenn ihm für den Tag des Eintritts der Betriebsstörung der volle Tageslohn bezahlt wird, und für die folgenden

---

[67]) Henzler, Reinhold: Gewinnbeteiligung der Gefolgschaft. Frankfurt/Main 1937. S. 35.

Tage dann, wenn seine Anwesenheit gefordert wird (so in versch. industr. Betrieben). Es wird manchmal auch nach der Verursachung der Störung abgestuft: bei Störung durch Schuld des Betriebsführers wird der volle Tageslohn gezahlt, bei unverschuldeter Störung 50% (in der BO eines schwerindustr. Betriebs). Gerecht für beide Teile scheint folgende Lösung zu sein: zeitweilige Unterbrechungen des Betriebs durch Störungen oder Einrichtungsarbeiten müssen nachgearbeitet werden (BO von Zeiß). Sollten Betriebsstörung und Nacharbeit in verschiedene Lohnperioden fallen, so ist die Lohnzahlung als Vorschuß auf das spätere Nacharbeitsverdienst zu gewähren. Es sind dann noch einige Bestimmungen über den Umfang der Nacharbeitspflicht getroffen. Die gleiche Betriebsordnung bestimmt, daß der jedem zustehende Zeitlohn auch bei zeitweiliger Einstellung des Betriebes, wenn diese nach dem Willen der Firma erfolgt, sowie bei Verkürzung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit ungeschmälert zu gewähren sei. Durch solche Regelung wird der Arbeiter weitgehend unabhängig von den zufälligen betrieblichen Bedingtheiten, jedoch wird die Zahlung des vollen Lohnes bei längerer Betriebsstillegung oder Arbeitszeitverkürzung nur sehr wenigen, besonders kapitalstarken Betrieben möglich sein.

Zur Erhaltung einer größeren betrieblichen Elastizität haben viele Betriebsordnungen das Anordnungsrecht für Kurzarbeit ausgesprochen. Grundsätzlich ist dazu zu sagen, daß eine solche freiwillige Arbeitsstreckung nicht unter die Bestimmungen des § 20 Abs. 3 AOG (Kurzarbeit auf Anordnung des Reichstreuhänders der Arbeit zur Vermeidung von Entlassungen) fällt, sie unterliegt freiwilliger Vereinbarung im Arbeitsvertrag bezw. in der Betriebsordnung[68]). Es lassen sich hier drei Möglichkeiten unterscheiden: 1. Eintritt von Kurzarbeit unter bestimmten Voraussetzungen, 2. das Recht des Betriebsführers zur Einführung der Kurzarbeit nach freiem Ermessen, 3. Einigung von Betriebsführer und Gefolgschaft über ihre Einführung. Die Betriebsordnungen machen im allgemeinen nur von der zweiten Möglichkeit Gebrauch: danach hat der Betriebsführer das Recht, nach Beratung im Vertrauensrat Kurzarbeit einzuführen. Die Ankündigungsfrist ist von 3 bis 14 Tagen verschieden. Manchmal wird auch die Ankündigungsfrist ganz ausgeschlossen, falls betriebliche Gründe es erfordern. Außer aus betrieblichen Gründen kann in einem Fall Kurzarbeit eingeführt werden, „wenn es die allgemeine Lage auf dem Arbeitsmarkt im Interesse der erwerbslosen Volksgenossen geboten erscheinen läßt". (BO von Siemens).

Unter dem Gesichtspunkt des aus der Fürsorgepflicht sich ergebenden Strebens nach dauernder Existenzsicherung der Gefolgschaft soll nun ein neuer Weg zur Erreichung dieses Zieles dargestellt werden, den die Betriebsordnung der Bayr. Stickstoffwerke Piesteritz geht. Aus Gründen der Verpflichtung gegen die, „die durch ein widriges Geschick nicht an der Arbeit als Dienst am Volke" teilhaben können, gilt für diesen Betrieb grundsätzlich für Angestellte die 42½-stündige und für Arbeiter die 40-stündige Arbeitswoche. Da der Arbeitsanfall in diesem Betriebe stark wechselt, wird er an Hand einer Stundenkarte nach einheitlichen Gesichtspunkten derartig verteilt, daß jeder im Durchschnitt eines Jahres 2080, im Wochenmittel dem-

---

[68]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. a. a. O. § 20 Anm. 52.

nach 40 Arbeisstunden zu leisten hat. Der Arbeiter wird durch diese Regelung der Sorge um seinen Arbeitsplatz weitgehend enthoben und unabhängig von den unvermeidlichen Schwankungen des Arbeitsanfalles und von dem Arbeitsausfall wegen Betriebsstörungen.

In diesen Zusammenhang fällt auch die Frage der Feiertagsbezahlung. Diese Frage berührt vor allem die Lohnempfänger, da deren Arbeitsentgelt meist nach geleisteten Stunden bezahlt wird, sie also durch Feiertage wie Weihnachten, Ostern u. ä. sehr spürbare Ausfälle an Arbeitslohn haben, während die Empfänger von Monatsgehalt davon nicht betroffen werden. Vielerorts ist die Möglichkeit der Vor- und Nacharbeit geschaffen worden, jedoch lassen sich dabei betriebliche und auch sozialpolitische Schwierigkeiten nicht vermeiden. Der Druck der öffentlichen Meinung ist in den vergangenen Jahren schon so stark geworden, (vor allem auch durch die Initiative des Reichsstatthalters für das Saarland, des Gauleiters Bürckel) daß eine Reihe von Betrieben einige Feiertage ohne Vor- und Nacharbeit bezahlte; 18 Tarifordnungen[69]) und eine (von den 50 vom Verfasser untersuchten) Betriebsordnung sehen Feiertagsbezahlung vor. Endgültig geregelt wurde die Frage durch eine Anordnung des Beauftragten für den Vierjahresplan vom 3. Dezember 1937; demnach ist der regelmäßige tägliche Arbeitsverdienst zu zahlen am 1. und 2. Weihnachtsfeiertag und am Neujahrstag, sofern diese Tage nicht auf Sonntage fallen, ferner Oster- und Pfingstmontag. Der 1. Mai als Nationalfeiertag des deutschen Volkes ist gemäß dem Gesetz vom 26. April 1934 zu bezahlen.

Zu bezahlen ist der regelmäßige Arbeitsverdienst, wobei bei Akkordarbeitern, genau wie bei Berechnung des Urlaubsentgeltes, auf einen längeren Zeitraum zurückzugreifen ist.

Die Fürsorge des Betriebsführers sollte sich nicht nur auf die Ausschöpfung des betrieblich Möglichen beschränken, sondern auch Selbsthilfe-Maßnahmen der Gefolgschaft unterstützen, denn „der beste Führer ist der, der seine Gefolgschaft befähigt, sich mit Überzeugung selber zu helfen"[70]). Die Ansätze hierzu finden wir in einer Betriebsordnung, die eine „Versorgungskasse" einführt. Die Satzungen dieser Versorgungskasse sind von dem Reichsaufichtsamt für Privatversicherung genehmigt: es handelt sich hierbei also um eine Versicherung, zu der das Werk den satzungsmäßigen Anteil als Zuschuß zahlt. Diese Art der Fürsorge stellt demnach eine Verbindung betrieblicher Sozialpolitik mit Selbsthilfemaßnahmen der Gefolgschaft dar. Zur rechtlichen Lage ist hier noch zu bemerken, daß nach herrschender Ansicht eine Zugehörigkeits p f l i c h t zu solcher Kasse oder Versicherung, falls das Gefolgschaftsmitglied einen Teil der Prämie selbst zahlt, nicht konstruiert werden kann, da „alle nicht ausdrücklich vorgeschriebenen oder zugelassenen Bestimmungen unzulässig sind"[71]).

Die Alters- und Hinterbliebenenfürsorge gewinnt im Rahmen der freiwilligen sozialen Leistungen immer mehr an Bedeutung. In der Praxis be-

[69]) „Deutsche Sozialpolitik" a. a. O. S. 44/45.
[70]) A r n h o l d, Karl: Der Betriebsführer und sein Betrieb, a. a. O. Seite 38.
[71]) M a n s f e l d - P o h l : Komm. a. a. O. S. 325.

gegnen wir, in Betriebsordnungen oder auch teilweise nur in Geschäftsberichten erwähnt, den verschiedensten Formen solcher Fürsorge. Verhältnismäßig häufig sind Wohlfahrts-, Sozial- und Pensionsfonds ohne eigene Rechtspersönlichkeit, deren Pensionszusagen ohne Rechtsverbindlichkeit gegeben sind. Daneben bestehen Pensionskassen mit eigener Rechtspersönlichkeit und Rechtsanspruch der Versicherten, die der Genehmigung und Kontrolle des Reichsaufsichtsamtes für Privatversicherung unterstehen, so in der Betriebsordnung der Druckerei DuMont-Schauberg Köln. Solche Pensionskassen kommen jedoch nur für große Betriebe in Frage, deren Gefolgschaftszahl die Wahrung des Versicherungsprinzips gewährleistet. Schließlich ist hierbei auch nicht die Freizügigkeit gewährleistet, da in den meisten Fällen der Pensionsanspruch mit Ausscheiden aus dem Betrieb verloren geht[72]). Dieser Nachteil läßt sich durch freiwillige Höherversicherung im Rahmen der Angestellten-, Invaliden- oder Knappschaftsversicherung vermeiden. Es ist dies die einfachste Form der betrieblichen Altersfürsorge; der Anspruch darauf geht auch bei Wechsel des Arbeitsplatzes nicht verloren. Es kommt allerdings nicht die gesamte Mehrleistung als Rente zur Auszahlung. Die Zusicherung einer generellen Höherversicherung der Gefolgschaft hat der Verfasser in den untersuchten Betriebsordnungen nicht gefunden.

Auf die Möglichkeit der Fürsorge für die Gefolgschaft in Form von Gruppenlebensversicherungen, bekannt unter dem Namen „Gefolgschaftsversicherung" ist verschiedentlich hingewiesen worden[73]). Sie ist möglich in Form einer Rentenversicherung oder einer Kapitalversicherung. Im ersten Falle bezieht das versicherte Gefolgschaftsmitglied bei Erreichung einer bestimmten Altersgrenze bezw. bei Invalidität eine Rente, ebenso im Falle seines Ablebens seine Ehefrau und seine minderjährigen Kinder; im letzteren Falle wird dem Gefolgschaftsmitglied bei Erreichung eines bestimmten Alters bezw. bei seinem Ableben seinen Angehörigen die Versicherungssumme ausbezahlt. Die Prämienzahlung erfolgt meist so, daß der Unternehmer die Hälfte zahlt; es muß hier unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit des Betriebes ein tragbares Verhältnis gefunden werden. Die Betriebsordnung der Hanseatischen Verlagsantalt A.-G. Hamburg-Wandsbeck enthält solche Bestimmungen über zusätzlichen Alters- und Invaliditätsschutz. Zugunsten der Gehaltsempfänger dieser Firma ist mit einer Versicherungsgesellschaft eine Gruppenlebensversicherung abgeschlossen worden, wobei der einzelne Versicherungsvertrag auf den Namen des Gefolgschaftsmitgliedes ausgestellt wird. Anscheinend steht den Gefolgschaftsmitgliedern dadurch ein unmittelbarer Rechtsanspruch auf die Versicherungsleistung zu. Es wäre zu wünschen, daß von dieser Möglichkeit zusätzlicher Versorgung oft Gebrauch gemacht wird und in die Betriebsordnungen entsprechende Bestimmungen aufgenommen werden. Besonders

---

[72]) Über die bilanzmäßige und steuerrechtliche Behandlung von Pensionsverpflichtungen vgl. Merker, Kurt: Die Zukunftssicherung der Gefolgschaft und ihre steuerliche Behandlung. Berlin 1938.

[73]) s. die Veröfentlichungen verschiedener Versicherungsgesellschaften, z. B. der „Alten Leipziger Lebensversicherungsgesellschaft".

für kleinere Betriebe dürfte es eine brauchbare Form der Fürsorge für ihre Gefolgschaft darstellen.

Mit der Vielzahl der Erscheinungsformen zusätzlicher Altersversorgung beschäftigt sich ein Runderlaß des Reichs- und Preußischen Arbeitsministers vom 6. Juli 1937[73a]). Demnach sollen unter Ausschluß der Rechtsverbindlichkeit gegebene Pensionszusagen nicht nachträglich durch eine gesetzliche Regelung mit rechtsverbindlicher Kraft ausgestattet werden. Zur Sicherung des Rechtsanspruchs wird auf die obenerwähnten Möglichkeiten der freiwilligen Höherversicherung wie selbständiger Pensionskassen und der Gefolgschaftsversicherungen hingewiesen[74]).

Die sozialen Aufwendungen für die Gefolgschaft kann man als Teil des Arbeitsentgeltes ansehen; es ist nun schwierig, die Teile des Arbeitsentgeltes, die als Aufwand für das Wohl der Gefolgschaft anzusehen sind, also den „Soziallohn", von dem aufgrund der Leistung gezahlten Arbeitsentgelt abzugrenzen. Daher sollen die anderen noch in einzelnen Betriebsordnungen gefundenen Maßnahmen betrieblicher Sozialpolitik später im Zusammenhang mit dem Arbeitsentgelt behandelt werden.

Im Streben nach Existenzsicherung der Gefolgschaft sind die Kündigungsfristen ein wesentlicher Bestandteil der Betriebsordnungen. An dieser Stelle sollen die Fragen der ordentlichen Kündigung behandelt werden; nicht werden hier die Bestimmungen über fristlose Kündigung untersucht, die ja aus anderer Sphäre ihren Ursprung haben.

Allgemein läßt sich feststellen, daß die Bestrebungen dahin gehen, das Gefolgschaftsmitglied enger an den Betrieb zu binden, indem die Kündigungsfristen mit der Dauer der Beschäftigung steigen. Bezüglich der Länge der Fristen ist meist eine Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten durchgeführt: es erklärt sich dies aus den gesetzlichen Bestimmungen, nach denen für Angestellte ein gewisser Kündigungsschutz schon bestand und besteht (§ 621 BGB, §§ 66 und 67 HGB, „Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten" vom 9. 7. 1926, „Kündigungsschutzgesez"), während für die Arbeiter kein Kündigungsschutz bestand — eine Kündigungsfrist kann durch Vertrag ganz ausgeschlossen werden (§ 122 GewO) — und heute der Kündigungsschutz des 5. Abschnittes des AOG nur unter bestimmten Voraussetzungen Platz greift. In Erkenntnis der Notwendigkeit der genügenden Sicherung des Arbeiters haben nun die Betriebsordnungen diese Lücke des Gesetzes ausgefüllt. Die in der Betriebsordnung festgelegten Fristen sind für beide Teile verbindlich (§ 122 GewO); manchmal findet man zugunsten der Beschäftigten nur für das Unternehmen bindende Verlängerung der Fristen (BO eines Werkes der Stickstoffindustrie), die dem Sinne des Gesetzes nach als zulässig angesehen werden müssen, denn § 122 GewO will nur verhindern, daß zuungunsten der Beschäftigten für beide Teile verschieden lange Kündigungs-

[73a]) IIIb 13 168/37, RArbBl. I 1937 S. 191.

[74]) Vgl. Funke, Friedr. Wilh.: Grundsätzliche Erfordernisse der zusätzlichen Gefolgschaftsversorgung. In: Monatshefte für NS.-Sozialpolitik 1938 S. 127 ff. — Ferner: Rocholl, Arnold: Klarheit in der betrieblichen Alterssicherung! In: SozPr. 1938 Sp. 649 ff.

fristen ausgemacht werden. Die Kündigungsfristen schwanken in den einzelnen Betriebsordnungen zwischen einem Tag bei einer Beschäftigungsdauer von weniger als einem Jahre und 26 Wochen nach 25-jähriger Betriebszugehörigkeit. In einigen Fällen tritt sogar Unkündbarkeit nach einer bestimmten Beschäftigungsdauer ein: „Nach zehnjähriger Tätigkeit tritt Unkündbarkeit ein, es sei denn, daß „wichtige Gründe" im Sinne des Gesetzes vorliegen" (BO der Frankfurter Sparkasse). Ebenso bei Bosch: „Nach 25-jähriger Betriebszugehörigkeit und nach einem im Betriebe erlittenen Unfall mit bleibender Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit wird das Arbeitsverhältnis nur noch aus einem triftigen Grunde gelöst". Bei gleichen Voraussetzungen wird bei Daimler-Benz „eine Kündigung grundsätzlich vermieden". Siemens: „Sollte sich die Kündigung eines Arbeiters nach einer Dienstzeit von 25 Jahren als notwendig herausstellen, so beträgt die Kündigungsfrist 6 Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres". Im Sinne eines Kündigungsschutzes wirkt auch die „Abgangsentschädigung" der Zeißwerke Jena. Sie besteht darin, daß bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens der Firma das betroffene Gefolgschaftsmitglied Anspruch auf eine Entschädigung in Geld hat. Über die Höhe dieser Entschädigung ist in der Betriebsordnung nichts vermerkt, sie beträgt gemäß den Statuten der Carl-Zeiß-Stiftung ein Sechstel des Lohnes für die geleistete Arbeitszeit. Ebenso gewähren die Bayrischen Stickstoffwerke Piesteritz beim Ausscheiden infolge Alters oder Invalidität eine Treuprämie.

Die sozialpolitische Forderung der Verlängerung der Kündigungsfristen stößt auf Widerstände ökonomischer Art: betriebswirtschaftlich gesehen werden mit steigenden Kündigungsfristen Löhne und Gehälter — besonders erstere werden allgemein als Prototyp variabler Kosten angesehen — zu schwer veränderlichen und schließlich fixen Kosten. Dessen ungeachtet erscheint aber eine Kündigungsfrist von drei Tagen bei einer Betriebszugehörigkeit von bis zu fünf Jahren (in der BO eines industriellen Werks) als rechtlich knapp.

In manchen Betriebsordnungen wird bestimmt, daß einer Entlassung wegen Arbeitsmangels, Betriebseinschränkung und ähnlichen Gründen eine Beratung im Vertrauensrat vorauszugehen hat, und daß die zur Kündigung Kommenden nach bestimmten Gesichtspunkten — betrieblicher Entbehrlichkeit, der wirtschaftlichen und Familienverhältnisse des einzelnen, der Dauer der Betriebszugehörigkeit — ausgewählt werden. Eine solche Bestimmung ist zu begrüßen, da sie dazu beitragen kann, unnötige Härten zu vermeiden.

Die Kündigung sollte in allen Fällen schriftlich unter Angabe der Gründe erfolgen, wie es in den meisten Betriebsordnungen vorgeschrieben ist. Eine andere Form, wie bloß mündliche Mitteilung oder Anschlag an bestimmter Stelle entspricht m. E. nicht der Schwere und Bedeutung der Maßnahme.

Die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses notwendigen Formalitäten finden in den meisten Betriebsordnungen ihre Regelung: der Entlassene hat empfangene Materialien, Gerätschaften, Ausweise u. ä. zurückzugeben, wogegen ihm dann seine Papiere und das ihm noch zustehende Arbeitsentgelt ausgehändigt werden. Es wäre hier noch die Frage des

Zeugnisses zu erwähnen: der Ausscheidende kann ein Zeugnis über Art und Dauer seiner Beschäftigung verlangen, das auf Wunsch auch auf Führung und Leistung auszudehnen ist (§ 631 BGB, § 73 HGB, § 113 GewO). Die gesetzlichen Bestimmungen hierüber sind ziemlich dürftig, und ebenso dürftig sind in vielen Fällen auch die Zeugnisse, die in der Praxis ausgestellt werden[75]). Das Landesarbeitsgericht Dortmund hat sich hierzu wie folgt geäußert: „Die Pflicht zur Ausstellung eines Zeugnisses ist nicht nur eine Sache der Fürsorgepflicht, sondern auch eine Sache der sozialen Ehrenpflicht"[76]). Es wäre wünschenswert, wenn die Betriebsführer und ihre Beauftragten dieser Angelegenheit größere Aufmerksamkeit schenken würden.

Die Fürsorgepflicht des Betriebsführers endet grundsätzlich mit der Entlassung des Gefolgschaftsmitgliedes. Sie lebt nach neuerer Anschauung wieder auf, wenn das Gefolgschaftsmitglied später wieder in den Betrieb eintritt. In diesem Sinne ist eine Entscheidung des Arbeitsgerichtes Hindenburg O. S. ergangen[77]), und gleicher Anschauung entspringt es, wenn eine Reihe von Betriebsordnungen feststellen, daß vorübergehendes Ausscheiden aus dem Betrieb bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen bei Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit — wichtig für die Bemessung des Urlaubs, Wirksamkeit von Unterstützungs- und Pensionsansprüchen u. a. — außer Betracht bleibt. Dadurch bleiben manche Anwartschaften den Gefolgschaftsmitgliedern erhalten.

Es entspricht dem Gedanken der Fürsorgepflicht auf der einen und der Treupflicht auf der anderen Seite, daß dem Gefolgschaftsmitglied ein Beschwerderecht eingeräumt wird und vor allem versucht werden soll, Meinungsverschiedenheiten innerhalb des Betriebs zu regeln. Fast in allen Betriebsordnungen wird ein Beschwerderecht bis zum Betriebsführer festgelegt, oft noch mit der an und für sich selbstverständlichen Zusicherung, daß dem sich Beschwerenden daraus keine Nachteile erwachsen dürfen. In einer Betriebsordnung dürfen aus erzieherischen Gründen Beschwerden erst nach einer Überlegungszeit von 24 Stunden vorgebracht werden. Meinungsverschiedenheiten sollen im Geiste der Kameradschaft geregelt werden. Wir finden diesen Gedanken in vorbildlicher, von der Schablone abweichender Form in der Betriebsordnung der Bayrischen Stickstoffwerke Piesteritz: „Es ist das Zeichen bester Kameradschaft, im Leben nicht immer vermeidbare Meinungsverschiedenheiten von Mann zu Mann und gegebenenfalls unter Hinzuziehung des Betriebsführers zu klären und zu beseitigen". So auch in der Betriebsordnung der Faber & Schleicher A.-G. Offenbach/M.: „Auch Meinungsverschiedenheiten können förderlich sein, wenn sie sachlich ausgetragen werden".

Es entspricht dem Wesen der Betriebsgemeinschaft, wenn fast alle Betriebsordnungen erst alle Stellen innerhalb des Betriebs in Bewegung gesetzt haben wollen, bevor sie ein Recht zur Beschwerde vor außerbetrieb-

---

[75]) Art. „Vom Abgangszeugnis!" i/Papier-Zeitung, Berlin 1936 Nr. 67.
[76]) zit. in: JW 1936, S. 2766.
[77]) Urteil vom 30. Nov. 1937 — 2 Ca 329/37 — veröffentl. in: JW 1938 S. 66.

lichen Stellen gestatten. Diese innerbetriebliche Beilegung aller Streitigkeiten ist in § 6 Abs. 2 AOG ausdrücklich als Aufgabe des Vertrauensrates festgelegt. Es wäre noch zu erwähnen, daß ein Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit, wie ihn eine Tarifordnung nach § 32 Abs. 2 AOG enthalten kann, der Betriebsordnung natürlich nicht gestattet ist.

Der Verfasser hat sich bemüht, die Fürsorgepflicht in einzelnen ihrer Auswirkungen an Hand des vorgefundenen Materials darzustellen; ihre umfassende Darstellung war nicht beabsichtigt und dürfte auch wegen der Vielheit ihrer Erscheinungsformen unmöglich sein. Im folgenden soll nun versucht werden, in ähnlicher Form den die Gefolgschaft betreffenden Teil aus dem Gedanken der Treugemeinschaft, die Treupflicht, darzustellen.

bb) Die Treupflicht.

Auch die Treupflicht der Gefolgschaft erstreckt sich wie die Fürsorgepflicht des Führers auf die gesamte Zusammenarbeit im Rahmen der Betriebsgemeinschaft, es kann also auch hier die Treupflicht nur in einzelnen ihrer Erscheinungsformen dargestellt werden.

Die wesentlichste Forderung der Treupflicht ist, daß das Gefolgschaftsmitglied seine volle Arbeitskraft in den Dienst der Betriebsgemeinschaft stelle, es ist, mit dem Ausdruck des Arbeitsrechts, die „Arbeitspflicht". Diese Forderung finden wir in fast allen Betriebsordnungen. In Verbindung hiermit muß eine andere Bestimmung erwähnt werden, die den Arbeitsbereich der Gefolgschaftsmitglieder berührt: wir finden oft die Bestimmung in Betriebsordnungen, daß jeder Gefolgschaftsangehörige auch andere Arbeit zugewiesen bekommen kann als die, für die er ursprünglich eingestellt wurde, vor allem dann, wenn er sich für die bei der Einstellung übernommenen Arbeiten als untauglich erweist, bezw. andere Arbeiten ihm besser liegen. Die Entlohnung richtet sich dann nach den für die neue Arbeit festgelegten Sätzen. Bei Arbeitsmangel oder sonstigen notwendigen Betriebseinschränkungen können die Gefolgschaftsangehörigen zur Vermeidung von Entlassungen mit ihrer Zustimmung auch mit Arbeiten beschäftigt werden, für die sie ursprünglich nicht vorgesehen worden sind.

Selbstverständlich ist innerhalb der Betriebsgemeinschaft die Pflicht zur gegenseitigen Kameradschaft. „Disziplin im Verkehr mit den Vorgesetzten und Arbeitskameraden, Kameradschaftsgeist bei der gemeinsamen Arbeit der Gefolgschaft sind unerläßliche Voraussetzungen für eine gedeihliche Arbeitsgemeinschaft im nationalsozialistischen Sinne". (BO der Frankfurter Sparkasse). Jeder Gefolgschaftsangehörige hat die Ehre des anderen zu achten (BO von Bosch), in gleicher Weise wird in fast allen Betriebsordnungen die Arbeitslehre als Grundlage allen Zusammenarbeitens herausgestellt.

Da der Betrieb Anspruch auf die volle Arbeitskraft der Gefolgschaftsangehörigen hat, ist ihnen im allgemeinen jede private gewerbliche Tätigkeit auch außerhalb der Dienststunden untersagt, insbesondere als sie z. B. wegen der Gleichartigkeit mit der Arbeit im Betrieb diesem Konkurrenz macht. Ausnahmen können in fast allen Betriebsordnungen durch die Betriebsführer zugelassen werden.

Sinnfälligen Ausdruck findet die Treupflicht in der Wahrung des Betriebsgeheimnisses. Es ist selbstverständlich, daß die Betriebe auf die ungedingte Geheimhaltung ihrer Fabrikationsmethoden usw. bedacht sein müssen und ihre Mitglieder darauf verpflichten; eine Verletzung dieser Pflicht wird allgemein mit der schwersten Strafe, der fristlosen Entlassung, geahndet. Was im einzelnen in der Betriebsordnung zur besonderen Geheimhaltung bestimmt wird, entspringt den betrieblichen Gegebenheiten und bietet daher nichts Typisches. Jedoch haben Betriebe der Rüstungsindustrie besonders strenge Vorschriften. Hier erfüllt die Verletzung des Betriebsgeheimnisses meist schwerwiegende strafrechtliche Tatbestände. Daher hat ein Werk der Rüstungsindustrie im Anhang zu seiner Betriebsordnung die reichsgesetzlichen Bestimmungen über den Mißbrauch militärischer Geheimnisse angeführt. Andere Unternehmungen sind von strenger Wahrung des Betriebsgeheimnisses in ihrem Bestande abhängig, so die Banken. In den betreffenden Betriebsordnungen ist daher auch stets der Hinweis auf die besondere Wichtigkeit der Wahrung des Bankgeheimnisses zu finden.

Mit der Treupflicht der Gefolgschaftsmitglieder ist es unvereinbar, daß sie Geschenke oder Zuwendungen von Personen, die mit der Firma in Geschäftsverbindung stehen oder eine solche anstreben, also sog. „Schmiergelder", annehmen. Ebenso dürfen Beziehungen zu Geschäftsfreunden oder Lieferanten nicht zu persönlichem Vorteil ausgenutzt werden. Besonders dürfen von nachgeordneten Mitarbeitern keine Geschenke von Wert angenommen, auch darf von ihnen kein Geld entliehen werden. Ausnahmen hiervon bedürfen der Genehmigung. Betriebsvorfälle, die dem Wohle des Staates oder des Betriebs abträglich sind, sind zu melden. Die an und für sich selbstverständliche Pflicht hierzu sollte in allen Betriebsordnungen ihren Ausdruck finden. Die Bemerkung, daß anonyme Anzeigen in den Papierkorb wandern, dürfte wohl bald unnötig werden; dagegen erscheint es erzieherisch wertvoll, darauf hinzuweisen, daß jeder für eine derartige Meldung die volle Verantwortung trägt und sich daher vor Angeber- und Denunziantentum zu hüten hat.

Mitteilungen an die Gefolgschaft erfolgen im allgemeinen durch Anschläge an den dafür vorgesehenen Stellen; jeder Gefolgschaftsangehörige hat daher die Pflicht, sich über derartige Anschläge auf dem Laufenden zu halten. Er kann sich nicht auf die Unkenntnis eines ordnungsgemäß gemachten Aushangs berufen.

Je größer und ausgedehnter ein Industriewerk ist, desto leichter ist es der Gefahr von Diebstählen ausgesetzt. In einer echten Betriebsgemeinschaft sollten derartige Dinge nicht vorkommen, da ja der Schaden des Werks der Schaden aller ist. Solange sich aber Diebstähle noch ereignen, werden die Werke ohne entsprechende Kontrollmaßnahmen nicht auskommen können: fast alle Betriebsordnungen enthalten die Bestimmung, daß zwecks Aufklärung von Diebstählen und zu Kontrollzwecken die Gefolgschaftsmitglieder mitgeführte Gegenstände wie Taschen und Körbe untersuchen lassen müssen, sie müssen sich gegebenenfalls auch einer Leibesvisitation unterziehen. In einem Werk der Edmelmetallindustrie werden nach Schichtschluß durch eine automatische Vorrichtung eine Anzahl der in den betreffenden Abteilungen be-

schäftigten Gefolgschaftsmitglieder ausgewählt, die dann von besonderen Beamten einer Leibesvisitation unterzogen werden. Das aus solchen Maßnahmen sprechende Mißtrauen ist zweifellos dem Geiste der Betriebsgemeinschaft nicht förderlich; Kontrollen werden sich aber im Interesse des Selbstschutzes der Werke nicht vermeiden lassen, solange nicht alle Mitarbeiter vom Geiste der wahren Betriebsgemeinschaft durchdrungen sind.

Die Verletzung der Pflichten aus dem Treuverhältnis durch die Gefolgschaftsmitglieder zieht in den meisten Fällen schwere Strafen nach sich, fristlose Kündigung und gegebenenfalls ehrengerichtliche Bestrafung.

Bußen sind keine Strafen in diesem Sinne, denn sie können nur bei Verstößen gegen die Ordnung und Sicherheit des Betriebes verhängt werden (§ 28 AOG). Inwieweit Verletzungen der Treupflicht Verstöße gegen Ordnung und Sicherheit des Betriebes darstellen, läßt sich nur von Fall zu Fall entscheiden. Geht man von der Auffassung aus, daß die Ordnung im Betrieb sich auf alle Gegebenheiten erstreckt, die in der Betriebsordnung geregelt sind, so kommt man dazu, auch Verletzungen der Treupflicht solchen Verstößen zuzurechnen. Dies ist m. E. eine angebrachte Auslegung des Gesetzes, da in vielen Fällen, besonders bei kleineren Verstößen gegen die Treupflicht, Maßnahmen wie fristlose Entlassung nicht die geeignete Reaktion darstellen dürften. Von den 50 vom Verfasser untersuchten Betriebsordnungen enthalten 33 daher Bußabreden, während 17 darauf verzichten. „Die Bußen sollen die Möglichkeit geben, den Erfordernissen der Betriebsgemeinschaft genügend Nachdruck zu verleihen da, wo fahrlässig oder vorsätzlich gegen diese Gemeinschaft verstoßen wird". (BO der Bayr. Stickstoffwerke). Es ist daraufhinzuweisen, daß als Bußen nicht nur Geldbußen in Frage kommen — in vielen Betriebsordnungen als einzige Art der Buße vorgesehen — sondern auch Verweise Bußen sein können. Der Verweis kann schriftlich oder mündlich (BO von Junkers: hier wird auf Geldbußen verzichtet, es sind als Bußen nur verschieden schwere Verweise vorgesehen), im Beisein des Vertrauensrates oder vor der gesamten Gefolgschaft erteilt werden. Die Geldbußen dürfen nach dem Gesetz die Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes nicht übersteigen, für erhebliche, bestimmt zu bezeichnende Verstöße kann jedoch bis zum Betrage des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes erkannt werden (§ 28 AOG). Es wird in den Betriebsordnungen oft übersehen, die Verstöße, die als „erhebliche" gelten, genau festzulegen; in solchen Fällen ist dann die Verhängung einer Buße in Höhe des vollen Tagesarbeitsverdienstes unzulässig.

Fristlose Kündigung ist keine Buße im Sinne des Gesetzes[78]). Doch sind die bußpflichtigen Tatbestände oft eng mit den Gründen zur fristlosen Kündigung verwandt, wie es auch aus folgender Stelle der Betriebsordnung einer Automobilfabrik spricht: „Der Betriebsführer kann bei Werksangehörigen, die sich eines Verstoßes gegen die Ehre der Betriebsgemeinschaft oder gegen die Betriebsordnung zum ersten Male schuldig machen, auf das ihm zustehende Recht der fristlosen Entlassung verzichten und den schuldigen Werksangehörigen mit einer Buße bis zu einem durchschnitt-

[78]) Hueck-Nipperdey-Dietz: Komm. a. a. O. § 28 Anm. 11; Mansfeld-Pohl Komm. a. a. O. S. 321.

lichen Tagesarbeitsverdienst belegen". Die Pflicht zur Eintragung der Bußen in ein Register ist zwar mit § 134c GewO gefallen, doch dürfte sich die Führung eines Bußregisters empfehlen, das den Namen des von der Buße Betroffenen, den Grund und die Höhe der Buße sowie den Tag ihrer Verhängung enthält (so in der BO von Krupp).

Von der Möglichkeit, die Gründe zur fristlosen Kündigung über die gesetzlich vorgesehenen hinaus zu erweitern, machen nicht alle Betriebsordnungen Gebrauch. Falls zusätzliche Gründe gemäß § 27 Abs. 1 Ziff. 5 AOG aufgenommen sind, kann man allgemein zwei Gruppen unterscheiden: 1. Verstöße gegen die Ehre der Betriebs- und Volksgemeinschaft, unehrenhaftes Handeln, 2. Verstöße gegen die Ordnung und Sicherheit, z. B. wiederholtes Zuspätkommen, Rauchen im Betrieb, Nichtbeachtung der Unfallverhütungsvorschriften und Entfernung der Schutzeinrichtungen, Alkoholgenuß während der Arbeitszeit. Es überwiegen die Gründe der zweiten Art, die meist im einzelnen aufgeführt sind.

Für den Fall, daß das Gefolgschaftsmitglied unter Verletzung der Treupflicht durch Vertragsbruch seinen Arbeitsplatz verläßt, sich also aus der Betriebsgemeinschaft löst und nicht mehr ihrer Strafgewalt untersteht, kann die Verwirkung des rückständigen Lohnanspruchs bis zu einem Wochenlohn ausbedungen werden (§ 134 GewO). „Die Verwirkungsabrede ist die Ausbedingung einer von vorn herein bestimmten Entschädigung des Unternehmers als Abgeltung des Nachteils eines Vertragsbruchs durch den Beschäftigten"[79]. Bestehen nun solche Abreden im Arbeitsvertrag oder der Betriebsordnung, so muß die Betriebsordnung auch Bestimmungen über die Verwendung der verwirkten Beträge enthalten (§ 27 Abs. 1 Ziff. 6 AOG; vergl. auch S. 32), anderenfalls ist die Betriebsordnung mangelhaft und muß ergänzt werden[80]. Hier sind noch viele Betriebsordnungen mangelhaft: von den untersuchten 50 Betriebsordnungen entsprechen nur 12 bezüglich der Verwirkungsklausel und der Verwendung der verwirkten Beträge den gesetzlichen Bestimmungen, während 10 Betriebsordnungen wohl Verwirkungsklauseln, aber keine Bestimmungen über die Verwendung der Beträge aufgenommen haben. Die anderen 28 Betriebsordnungen haben von der Aufnahme einer Verwirkungsklausel ganz abgesehen. Im Gegensatz zu den Bußen fließen die verwirkten Beträge, ihrem Charakter als Entschädigung gemäß, dem Unternehmer zu. Dieser sollte jedoch Bestimmungen dahingehend treffen, daß die Beträge zugunsten von Betriebswohlfahrteinrichtungen oder ähnlichem zu verwenden sind, schon um nicht den Eindruck persönlicher Bereicherung bei den Beschäftigten zu wecken. Daher ist auch in fast allen Betriebsordnungen die Verwendung dieser Beträge zu gemeinnützigen Zwecken bestimmt.

cc) Der Vertrauensrat.

Der Vertrauensrat soll, wie schon sein Name sagt, dem Betriebsführer beratend zur Seite stehen und das Vertrauen innerhalb der Betriebs-

---

[79]) Mansfeld-Pohl: Komm. a. a. O. S. 322.
[80]) Hueck-NipperdeyDietz: Komm. a. a. O. § 27 Anm. 12.

gemeinschaft festigen und vertiefen. Seine Aufgaben sind in § 6 AOG genau umrissen: sie sind rein sozialpolitischer Natur, erstrecken sich also nicht auf Beratung in Fragen der Unternehmerdisposition. So ist eine seiner Aufgaben die Beratung der Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Betriebsordnung. Ferner hat er auf Beilegung aller Streitigkeiten innerhalb der Betriebsgemeinschaft hinzuwirken.

Zur Erfüllung dieser Aufgaben ist es nun notwendig, daß den Vertrauensmännern genügend Zeit für ihre Obliegenheiten zur Verfügung gestellt wird; entsprechende Bestimmungen sollten in die Betriebsordnung aufgenommen werden. Insbesondere erscheint es empfehlenswert, bestimmte Tage und Stunden zu bezeichnen, an denen in einem zur Verfügung gestellten Raum Vertrauensratmitglieder für jeden Gefolgschaftsangehörigen zu sprechen sind. (So in der BO einer Zellstoffabrik).

b) Die Betriebsgemeinschaft als Leistungsgemeinschaft.

Ist in den bisherigen Ausführungen die Betriebsgemeinschaft als Treugemeinschaft dargestellt worden, so soll sie im Folgenden in ihrem Wesen als Leistungsgemeinschaft umrissen werden; es sollen Lohn, Arbeitszeit, Urlaub und die Sorge um die Betriebssicherheit und um die Nachwuchsschulung als Ausdrucksformen dieser Leistungsgemeinschaft behandelt werden, so wie sie sich in den Betriebsordnungen darstellen bezw. darstellen sollen.

aa) Die betriebliche Lohnpolitik. Leistungslohn und Mindesteinkommen.

Es wurde schon erwähnt, daß die Betriebsordnung in ihrem fakultativen Teil Entgeltsbestimmungen aufnehmen kann, daß sie somit einen innerbetrieblichen Lohn- und Gehaltstarif aufstellen kann. Es wurde weiter daraufhingewiesen, daß diese innerbetriebliche Regelung auf die Dauer den Vorzug haben solle vor der überbetrieblichen Tarifordnung. Nach welchen Gesichtspunkten soll nun ein solcher Betriebstarif aufgebaut werden?

Zunächst einiges Grundsätzliche. Die Frage nach dem gerechten Lohn ist die Frage nach dem gerechten Ausgleich der Ansprüche von Arbeit und Kapital. Die Stellungnahme hierzu ist weltanschaulich bedingt; man kann dem einzelnen seinen Anteil nach dem Bedürfnis („Bedürfnislohn") oder nach der Leistung („Leistungslohn") zumessen. Der Nationalsozialismus fordert den Leistungslohn, weil nur dieser den Einsatz der ganzen Persönlichkeit im Arbeitsprozeß gewährleistet und der überdurchschnittlichen Leistung einen Anreiz bietet.

Dieser Grundsatz hat auch im AOG seinen Niederschlag gefunden: § 29 AOG bestimmt: „Soweit in der Betriebsordnung der Arbeitsentgelt für Arbeiter oder Angestellte festgesetzt wird, sind Mindestsätze mit der Maßgabe aufzunehmen, daß für die seinen Leistungen entsprechende Vergütung des einzelnen Betriebsangehörigen Raum bleibt. Auch im übrigen ist auf die Möglichkeit einer angemessenen Belohnung besonderer Leistungen Bedacht zu nehmen".

Es ist jedoch nicht angängig, die Entlohnung rein nach der betrieblichen Leistung des einzelnen vorzunehmen; einmal könnte dabei der Lohn unter das Existenzminimum sinken, zum anderen müssen bei der Lohnbemessung gewisse Faktoren berücksichtigt werden, die nicht mit der betrieblichen Leistung im Zusammenhang stehen, wie Familienstand, Zahl der Kinder, Unterhaltspflichten u. ä. Hierfür hat man den Ausdruck „volkswirtschaftlicher Leistungslohn" geprägt. Die Gefahr, daß der Lohn unter das Existenzminimum sinkt, wird durch die unabdingbaren Sätze der Tarifordnung beseitigt: diese Sätze werden auch in Zukunft bleiben, doch in der Weise, daß sie als Mindestlöhne den Lohn nicht unter das Existenzminimum sinken lassen. Auf diesen Mindestsätzen baut dann der innerbetriebliche Tarif nach der Leistung auf.

Schwierig ist die Messung der Leistung. Das Betriebsergebnis ist in den meisten Fällen ein Gemeinschaftsergebnis, an dem viele Menschen unter Einsatz von Maschinen und Anlagen, also von Kapital, direkt und indirekt mitgearbeitet haben. Wie groß ist nun die Leistung des einzelnen darin zu bewerten und wie hoch stellt sich demnach sein Lohn? Eine weitere Schwierigkeit besteht in der Tatsache, daß Lohn und Gehalt als Arbeitsertrag im voraus zu zahlen sind, während die Verwirklichung des Arbeitsertrags erst später erfolgt. Aus diesen Tatsachen läßt sich erkennen, daß die Feststellung der wahren Leistung des am Arbeitsergebnis Beteiligten sehr schwierig, wenn nicht sogar unmöglich ist.

Nach Nicklisch ist daher der Lohn nicht Aufwand[81]), sondern vorweggenommener Gewinn, während der Ende des Jahres ausgewiesene Gewinn nur Ertragsrest ist, der noch zu verteilen sei. Der Mangel dieser Anschauung besteht in der Nichtberücksichtigung der Möglichkeit eines Verlustes, der dann konsequenterweise von den Gefolgschaftsangehörigen gedeckt werden müßte, was vollkommen unmöglich sein dürfte. Auch ist der Gewinn nicht immer durch die Betriebsleistung erzielt worden, sondern ist oft Ergebnis der Unternehmerdisposition[82]). Schmalenbach will deshalb zur Berechnung der Betriebstantiemen die außerordentlichen Erträge ausschalten und ermittelt das Leistungsergebnis der einzelnen Betriebsabteilungen durch Gegenüberstellung von Aufwand und Ertrag im Rahmen der Kostenstellenrechnung[83]). Hierbei ist jedoch zu bemerken, daß die hier zwangsläufig zur Anwendung kommenden Verrechnungspreise Mengenpreise und nicht immer Ausdruck der volkswirtschaftlichen Leistung sind.

Trotz aller dieser Schwierigkeiten ist es möglich, in Praxis den Gedanken des „gerechten Lohnes" im Sinn des Leistungslohnes zu verwirklichen, und zwar auf dem Wege des Akkords und der Leistungszulagen wie der sog. „kollektiven Gewinnbeteiligung" in Form der sozialen Aufwendungen. Auf die einzelnen Fragen soll im folgenden näher ein-

---

[81]) Nicklisch, Heinrich: Die Betriebswirtschaft. 7. Aufl. 1932 S. 267 ff.

[82]) Vgl. jedoch Sandig, Curt: Betriebsgemeinschaft als Organisations- und Teilungsproblem; Abschnitt „Ertragsverteilung". Berlin 1938.

[83]) Schmalenbach, Eugen: Die dynamische Bilanz. Leipzig 1933 S. 287 ff.

gegangen werden. Zu dem obenerwähnten notwendigen „volkswirtschaftlichen Leistungslohn" ist zu sagen, daß seine Berücksichtigung grundsätzlich nicht Aufgabe des Betriebs sein kann, da die Auswirkungen betrieblicher Entlohnung z. B. nach Familienstand zu äußerst unerwünschten Folgen im Arbeitseinsatz führen würde und auch den sachlichen Wettbewerb der Betriebe untereinander unmöglich machte. Hier greift der Staat ein: die sozialen Abstufungen werden durch entsprechende Besteuerung bewirkt; in gleicher Weise wirkt die Lohnausgleichskasse der deutschen Zigarrenindustrie, die gemäß der 15. DVO zum AOG gegründet worden ist und den Versuch darstellt, erstmalig mit Hilfe überbetrieblichen Ausgleichs soziale Lohnstufungen durchzuführen. In einigen Betriebsordnungen ist jedoch auch die Gewährung von Kinderzulagen festgelegt: in einem Falle (BO der Frankfurter Sparkasse) RM. 30.— monatlich für jedes Kind, in einem anderen Falle (BO der Chem. Werke vorm. Albert) erhalten die Arbeiter mit einem Kind 1 Rpfg., mit 2 Kindern 3 Rpfg. und mit 3 und mehr Kindern 5 Rpfg. Sonderzuschlag zum Stundenohn.

Der Akkordlohn. „Im Akkordsystem haben wir eine Lohnmethode der Vergangenheit übernommen, die von der Leistung als Grundlage des Entgeltes ausgeht, also von einer Grundlage, die unserem Denken entspricht"[84]). Es handelt sich jedoch um einen der umkämpftesten Begriffe der Sozialpolitik. Die Gewerkschaften bekämpften den Akkord, während die Arbeiter selbst ihn teilweise wieder forderten. Wenn wir nach den Gründen der früheren Frontstellung gegen den Akkordlohn forschen, finden wir, daß sich die Widerstände nicht gegen das System als solches wandten, sondern nur gegen die Mißbräuche desselben. Indessen sind jedoch die soziale Verantwortung einerseits, die öffentliche Meinung wie auch die staatlichen Machtmittel andererseits so stark geworden, daß die Gefahr von Mißbräuchen gering ist; es erscheint also angängig, daß wir uns eines Systems bedienen, das erzieherische wie auch ökonomische Vorteile bietet.

Die Ablehnung des Akkordes in der Vergangenheit ist hauptsächlich mit dem Begriff der „Akkordschere" verbunden[85]). Sie ergab sich aus der abwegigen Anschauung, daß dem Verdienst des Arbeiters nach oben eine Grenze gesetzt sein müsse. Der Unternehmer drückte daher bei steigenden Leistungen den Akkordsatz herunter, sodaß zur Erzielung des gleichen Arbeitseinkommens immer größere Arbeitsleistung notwendig wurde. Das führte zur Leistungsbeschränkung seitens der Arbeiter, die sich sehr genau ausrechnen konnten, inwieweit erhöhte Leistung noch sinnvoll erschien bezw. bei welchem Leistungsgrad eine Akkordsenkung zu erwarten war. Auf die weiteren Einwände gegen die Akkordarbeit soll hier nicht eingegangen werden, es soll vielmehr dargestellt werden, welche Anforderungen an ein gutes Akkordsystem zu stellen sind.

In der Betriebsordnung sollen bekanntlich die Grundsätze für die Berechnung der Akkord- und Gedingearbeit enthalten sein, soweit im Be-

---

[84]) „Deutsche Sozialpolitik" a. a. O. S. 23.
[85]) Vgl. von Zwiedineck-Südenhorst: Lohntheorie und Lohnpolitik, im Handwörterbuch der Staatswissensch. 4. Aufl. Jena 1925.

triebe im Akkord oder Gedinge gearbeitet wird. Der erste Grundsatz muß der sein, „. . . daß sachlich überzeugende Grundlagen einer Leistungsbewertung und Leistungsprüfung vorhanden sind"[86]). Es muß also die Leistung einwandfrei gemessen werden, entweder unter Zugrundelegung von früheren Erfahrungen oder durch sorgfältige Zeitstudien. „Bei der Festlegung der Akkordzeiten muß die wirklich aufgewendete Arbeitszeit eines mit unseren Arbeitsmethoden und Einrichtungen gut vertrauten und eingearbeiteten Arbeiters mittlerer Leistungsfähigkeit zugrunde gelegt werden. In dieser Zeit muß ein Verlustzeitzuschlag enthalten sein, der . . . je nach den besonderen Arbeitsbedingungen höher oder niedriger bemessen wird . . ." (aus der BO eines Werkes der Elektroindustrie).

Sodann muß eine genügende Akkordbasis geschaffen werden. Diese Akkordbasis liegt in den Betriebsordnungen 15 bis 20% über dem entsprechenden Zeitlohn als Akkordrichtsatz. Sie kommt in Frage, wie schon oben ausgeführt wurde, für die Durchschnittsleistung des Durchschnittsarbeiters. (Es ist zuzugeben, daß die Feststellung der beiden „Durchschnitte" eine schwierige Sache ist, die u. U. zu Meinungsverschiedenheiten führen kann, die sich aber doch bei beiderseitigem guten Willen lösen lassen dürfte).

Auf keinen Fall darf der Akkordverdienst nach oben begrenzt werden, da man damit in einen schweren Fehler der Vergangenheit verfiele und den Wert des Akkordsystems illusorisch machte. Die untere Grenze ist der Zeitlohn. Hierfür eine Stelle aus einer Urteilsbesprechung von Dr. W. Mansfeld: „Die untere Grenze des von dem Arbeiter zu tragenden Risikos ist aber stets der Zeitlohn, über den er ja durch die Akkordvereinbarung hinausgehoben werden soll. Gerade der Gedanke an Leistung und Streben führt zu dieser Betrachtungsweise. Die Leistung soll besonders belohnt werden. Bleibt sie aus irgendwelchen Gründen hinter dem Erwarteten zurück, so ist der Arbeiter aber zum mindesten so zu entlohnen, als wenn er unter normaler Anstrengung, d. h. im Zeitlohn gearbeitet hätte. Es folgt daher aus dem Wesen des Akkordlohnes, daß der maßgebende Zeitlohn stets der garantierte Mindestlohn des Akkordarbeiters ist, es sei denn, daß dieser absichtlich schlecht oder wenig geleistet und damit den der Akkordarbeit zugrunde liegenden Leistungsgedanken absichtlich verletzt hat"[87]).

Schließlich verlangt die einwandfreie Durchführung des Akkordsystems eine sorgfältige Lohn- und Preiskalkulation. „Wenn summarisch über den Daumen kalkuliert wird, wenn beispielsweise der Erzeugerpreis von einem sonst sehr ernst zu nehmenden Werk nach der schönen Formel „Materialkosten + Lohn + 300%" errechnet wird, so kann es niemand wundernehmen, daß hier der Streit nicht abreißen will. Jede wirtschaftlich vielleicht notwendige Preisherabsetzung muß ja z. B. bei dieser Methode — da die Materialkosten eine starre Größe sind — zum Lohndruck führen"[88]). Daraus ergibt sich, daß sorgfältige Kostenerfassung wie genaue Akkordfestsetzung

---

[86]) Arnhold, Karl: Umrisse e. dtsch. Betriebslehre a. a. O. S. 36.
[87]) i/Arbeitsrecht-Sammlung, Bd. 26, H. 4 S. 168.
[88]) „Deutsche Sozialpolitik" a. a. O. S. 30.

eine unbedingte Voraussetzung für die erfolgreiche Anwendung des Akkordsystems ist.

In fast allen Betriebsordnungen industrieller Betriebe werden die Grundsätze über Akkordarbeit mehr oder weniger ausführlich behandelt. Im folgenden kurz das Typische dieser Grundsätze: zunächst wird das Verhältnis zwischen Akkordlohn und Zeitlohn festgelegt, und zwar in der Weise, daß der Durchschnittsakkordverdienst 15 bis 20% über dem entsprechenden Zeitverdienst zu liegen hat. Sodann werden die zum Abschluß der Akkorde berechtigten Stellen benannt, ferner meist ein Einspruchsrecht der Arbeiter konstituiert sowie die Stelle angeführt, die in solchen Fällen dann entscheidet. Zumeist wird auch als Mindestverdienst, entsprechend obigen Ausführungen, der in Frage kommende Zeitlohn festgelegt, der auf jeden Fall gezahlt wird, sei es, daß ein Akkord nicht zustande gekommen ist oder die zugrunde gelegte Leistung aus betrieblichen Gründen nicht erreicht wird. Beim Abschluß wird dem Arbeiter ein Akkordschein ausgehändigt, aus dem die Art der Arbeit, die Stückzahl und der Preis oder die Zeit ersichtlich sind. Nach Abschluß sollte von Seiten der Unternehmer der Akkordsatz nur dann abgeändert werden, wenn bei der Festsetzung ein offensichtlicher Irrtum unterlaufen ist, wie es in vielen Betriebsordnungen auch zum Ausdruck kommt. In einer Betriebsordnung ist bestimmt, daß, wenn ein Arbeiter im Akkord 3 Wochen hintereinander den Mindestlohn nicht erreicht, der Fall durch die zuständige Stelle der Betriebsführung untersucht werden muß. In einer anderen Betriebsordnung heißt es: „Im allgemeinen sollen Gedinge nicht gleich gekürzt werden, wenn der Hauerdurchschnittslohn überschritten wird". Erstreckt sich Akkordabschluß über mehrere Lohnperioden, so muß ein Abschlag auf die geleistete Arbeit gezahlt werden. In der Betriebsordnung von Zeiß findet sich darüber folgende erzieherisch wertvolle Bestimmung: „Den Wert der jeweils geleisteten Arbeit zu schätzen, bleibt dem Werkskameraden selbst überlassen. Wer hierbei jedoch wiederholt überschätzt hat, muß sich nach Feststellung dessen die Schätzung durch den Werkmeister oder dessen Beauftragten gefallen lassen".

Bei Akkordarbeit braucht wegen der im allgemeinen erzielten höheren Arbeitsleistung, die im Interesse der Arbeitenden selbst liegt, die Menge der Arbeit nicht überwacht zu werden, wohl aber die Qualität, die sonst bei Akkord leicht vernachlässigt wird. In einer Betriebsordnung finden wir daher ein System, das beiden Seiten, Höhe der Leistung wie Güte der Arbeit, gerecht werden will: die produktiv tätigen Werksangehörigen arbeiten in Gruppen zusammen („Gruppenakkord"), ihr Grundlohn ist der „Einstellohn". Ein bestimmtes Arbeitsziel wird als 100%ige Leistung aufgestellt, bei dessen Erreichung 35% über dem Zeitgrundlohn gewährt werden. Bei höherer Leistung ist der Zuschlag größer, bei geringerer kleiner, mindestens wird der Zeitgrundlohn gezahlt. Die fertige Arbeit wird von unabhängigen, direkt der Geschäftsleitung unterstehenden Kontrollstellen streng geprüft und nur einwandfreie Arbeit angenommen, mangelhafte zurückgewiesen bezw. bei der Berechnung abgesetzt. Die einzelnen Betriebsangehörigen erziehen sich daher selbst zur raschen und vor allem guten Arbeit.

Der Akkord ist ein Lohnsystem, bei dem unmittelbare Zusammenhänge zwischen Lohn und Leistung bestehen. Nicht alle Arbeiten lassen sich nun so leisten, daß dieser unmittelbare Zusammenhang gewahrt bleibt, so die Arbeiten der Angestellten wie auch solche betrieblichen Arbeiten, bei denen es weniger auf die Menge wie auf die Qualität ankommt, ebenso auch die betrieblichen Hilfsarbeiten. Hier wird man zu Leistungszulagen greifen müssen, „in denen außer dem durch die höhere Arbeitsleistung ersparten Lohnanteil auch ein angemessener Anteil der durch die Leistungssteigerung ersparten fixen Kosten mit enthalten sind. Die Berechnung dieser Leistungszuschläge macht bei der unbedingt erforderlichen genauen Kalkulation keinerlei Schwierigkeiten"[89]).

Gewinnbeteiligung. Mit der Besserung der Wirtschaftslage und der Zunahme der Gewinne fast aller Unternehmungen ist die Frage der Gewinnbeteiligung stark diskutiert worden. Unter „Gewinnbeteiligung" wird hierbei allgemein die Individualbeteiligung verstanden[90]). In verschiedenem Sinne wird dazu Stellung genommen: befürwortet wird die Gewinnbeteiligung aus dem Gedanken heraus, daß die Betriebsleistung Gemeinschaftsleistung und der Ertrag demnach zu verteilender Gemeinschaftsertrag sei[91]), während dagegen vor allem geltend gemacht wird, daß die Gewinnbeteiligung notwendig eine Verlustbeteiligung in sich schließen müsse, daß der Zusammenhang zwischen Leistung und Lohn durch die zu große zeitliche Spanne bei einer einmaligen jährlichen Zahlung gelöst sei und daß der Gewinnanteil für den einzelnen verhältnismäßig gering sei[92]). Gewinnbeteiligung als Individualbeteiligung hat der Verfasser nur in 2 der untersuchten Betriebsordnungen gefunden: in der Betriebsordnung von Zeiß ist die Bestimmung enthalten, daß jedes Mitglied der Gefolgschaft nach Verhältnis seines gesamten Arbeitsverdienstes Anspruch auf Lohn- und Gehaltsnachzahlung als nachträgliche Vergütung für die im Geschäftsjahr geleistete Arbeit hat; die Höhe der Vergütung richtet sich nach dem Geschäftsergebnis. In einer anderen Betriebsordnung ist festgelegt, daß eine Weihnachtsausschüttung in Höhe eines Monatsgehaltes gewährt wird, „. . .soweit die finanzielle Lage und der zu erwartende Überschuß eine solche Ausschüttung zulassen". (BO der Frankf. Sparkasse).

Zur Frage der Gewinnbeteiligung hat die DAF drei Punkte herausgestellt, deren Inhalt vollkommen zuzustimmen ist: 1. die Gewinnbeteiligung ist ein Mittel der Sozialpolitik und damit kein Maßstab gerechter Entlohnung; 2. die Mindestlöhne der Tarifordnung müssen unabhängig von Gewinn oder Verlust einer Unternehmung gewahrt bleiben; 3. eine zusätzliche Gewinnbeteiligung darf die Möglichkeit zur Senkung der Preise nicht verbauen[93]}[94]).

---

[89]) „Deutsche Sozialpolitik" a. a. O. S. 39.
[90]) Henzler: a. a. O. S. 24.
[91]) Henzler: a. a. O. S. 45.
[92]) Schmidt, Fr.: Der Leistungslohn. ZfB 1935 S. 31.
[93]) „Deutsche Sozialpolitik" a. a. O. S. 39/40.
[94]) Vgl. Burhenne, Karl: Wie beteiligt das Haus Siemens seine Gefolgschaft am Produktionsergebnis? in: SozPr.: 1938 Sp. 83 ff.

Die sozialen Aufwendungen. Wie wir gesehen haben, ist „die Gewinnbeteiligung als Lohnform wenig geeignet, sie wird indessen eine geeignete Grundlage für soziale Betriebsmaßnahmen sein, die für die Pflege der Betriebsgemeinschaftsidee eingesetzt werden kann"[95]). Dementsprechend sehr viel häufiger als Individualgewinnbeteiligung finden wir in der Praxis die Kollektivbeteiligung in Form von sozialen Aufwendungen für die Gefolgschaft. In den Betriebsordnungen sind derartige Aufwendungen zahlreich und vielgestaltig aufgeführt. Das neue Aktiengesetz vom 30. Januar 1937 hat den Begriff „soziale Aufwendungen" zu einer rechtlichen Norm gemacht: nach den §§ 77 und 98 Akt.-Ges. sollen die Gewinnbeteiligungen des Vorstandes wie des Aufsichtsrates einer Aktiengesellschaft „in einem angemessenen Verhältnis stehen zu den Aufwendungen zugunsten der Gefolgschaft oder von Einrichtungen, die dem gemeinen Wohle dienen".

Ein Teil der sozialen Aufwendungen, wie vor allem die verschiedenen Formen der Alterssicherung der Gefolgschaft, sind schon im Abschnitt „Fürsorgepflicht" dieser Arbeit besprochen worden. Was findet sich nun weiterhin in den Betriebsordnungen an sozialen Maßnahmen zugunsten der Gefolgschaft?

In der Betriebsordnung einer Firma der Elektroindustrie finden wir Angaben über eine Arbeiter- und eine Angestelltenunterstützungskasse. Sie wird ausschließlich vom Betriebe aus dotiert, ihre Mittel sind durch Treuhandvertrag mit einer deutschen Großbank sichergestellt. Sollte die Firma aufgelöst werden, wird der Bestand der Kasse an die Gefolgschaftsmitglieder aufgeteilt, die eine bestimmte Zeit lang bei der Firma tätig waren. Bestimmungen über derartige Hilfs- und Unterstützungskassen in verschiedenen Formen finden sich in einer Reihe von Betriebsordnungen.

In einer Betriebsordnung ist festgelegt, daß zusätzlich zu den Leistungen der Krankenkasse ein Krankengeld bis zur Höhe des Tariflohnes für eine bestimmte Dauer gewährt wird, in einem Fall bis zu 13 Wochen. Ein anderer Betrieb gibt Zuschüsse zu KdF-Reisen seiner Gefolgschaftsmitglieder. In vielen Betriebsordnungen findet sich ein Hinweis auf einen Kantinen- oder Kasinobetrieb, zu dem die betreffenden Betriebe Zuschüsse leisten.

In einem Falle werden die Angestellten gegen Unfall- und Haftpflichtgefahren des täglichen Lebens, auch außerhalb der beruflichen Tätigkeit, versichert, ebenso ist zu ihren Gunsten vom Betriebe eine Reisegepäckversicherung abgeschlossen; Ansprüche daraus können nur insoweit geltend gemacht werden, als der Betrieb durch die Versicherung gedeckt ist.

In fast allen Betriebsordnungen ist die Haftung für das Eigentum der Gefolgschaft ausdrücklich ausgeschlossen; in einer Betriebsordnung ist nun, zunächst probeweise, bestimmt, daß der Betrieb eine Haftungsverpflichtung bis zu RM. 150.— übernimmt.

Diese Zusammenstellung stützt sich nur auf die Untersuchung einer verhältnismäßig kleinen Anzahl von Betriebsordnungen und zeigt trotzdem mannigfaltige Möglichkeiten. Es ist dabei zu beachten, daß bei weitem

[95]) Schmidt, Fr.: Leistung und Lohn. Rhein-Mainische Wirtschaftszeitung Jahrg. 1936 S. 52.

nicht alle gewährten sozialen Aufwendungen in den Betriebsordnungen erwähnt werden; aus einer gewissen Scheu heraus, diesen Leistungen durch Aufnahme in die Betriebsordnung gewissermaßen Rechtsverbindlichkeit zu geben, wird vielfach auf die Festlegung in der Betriebsordnung verzichtet. Die Geschäftsberichte der Aktiengesellschaften, in denen sich schon häufig ein ausgedehnter „Sozialbericht" findet, geben weitergehende Aufschlüsse.

Es erscheint nun als Aufgabe des Betriebsführers, aus dieser Mannigfaltigkeit unter Berücksichtigung sozialpolitischer Forderungen wie der betrieblichen Möglichkeiten die richtigen Maßnahmen zugunsten seiner Gefolgschaft auszuwählen. Auf diese Weise kommen die Leistungen als mittelbarer Lohn allen Gefolgschaftsmitgliedern zugute.

Grundsätze eines innerbetrieblichen Tarifs. Es soll im Anschluß an obige Ausführungen nun der Versuch unternommen werden, einige Grundsätze für innerbetriebliche Lohn- und Gehaltstarife aufzustellen.

Für alle Betriebe sind als unterste Grenze die Sätze der Tarifordnungen maßgebend, falls nicht ganz besondere Gründe eine Herausnahme seitens des Reichstreuhänders gemäß § 2 der 14. DVO zum AOG veranlassen. Auf diesen Mindestsätzen hat sich dann der Leistungslohn aufzubauen. Das wird so zu gechehen haben, daß der Durchschnittszeitlohn je nach den betrieblichen Möglichkeiten etwas über den Tariflöhnen liegt, die ja als nicht unterschreitbare Mindestsätze das Existenzminimum sichern sollen und daher auch in Zukunft wohl nicht erhöht werden[96]). Auf dem Zeitlohn baut sich dann das Akkordsystem auf, das, wie schon ausgeführt wurde, die beste Form der Verwirklichung des Leistungsgedankens darstellt; es muß folgenden Forderungen genügen: 1. der Zeitlohn ist der Mindestlohn, 2. nach oben darf der Akkordverdienst besonders geschickter Arbeiter nicht begrenzt werden, 3. die Akkordsätze sind aufgrund einwandfreier Leistungsmessung und genauer Kalkulation zu ermitteln.

Besondere Leistungen bei Arbeiten, die sich nicht zur Ableistung im Akkord eignen, sind mit Prämienzuschlägen zum Zeitlohn zu entlohnen; es kommen hier wohl vor allem Material- und Qualitätsprämien in Frage. Mit Leistungszulagen muß auch bei den Gehältern der Angestellten der Leistungslohn verwirklicht werden. Es ist allerdings zuzugeben, daß der Zusammenhang zwischen Leistung und Entgelt hier bei weitem nicht so sinnfällig und direkt zu erkennen ist wie bei Akkordarbeit, und daß demzufolge hier auch leichtere Möglichkeiten von Mißgriffen vorhanden sind. Besondere einmalige Leistungen, wie Vorschläge zu Betriebs- und Verwaltungsverbesserungen, sind durch einmalige Prämien anzuerkennen. (Diese Bestimmung findet sich schon in den meisten Betriebsordnungen).

Zuwendungen aus dem Jahresgewinn sollten in Form kollektiver Gewinnbeteiligung geschehen, wie es oben schon ausgeführt wurde.

bb) Die Lohnzahlung.

Die Betriebsordnung hat auch Bestimmungen über die technischen Dinge der Lohnzahlung zu enthalten. Zunächst muß sie über die Art der

[96]) „Deutsche Sozialpolitik" a. a. O. S. 16.

Berechnung der Löhne Auskunft geben: man unterscheidet allgemein zwischen Zeitlohn, Akkordlohn und Prämienlohn, die ihrem Wesen nach schon im Vorausgehenden behandelt worden sind.

Sodann sind über die Durchführung der Auszahlung des Arbeitsentgeltes Bestimmungen zu treffen. Die Tendenz geht dahin, Lohn und Gehalt in den Auszahlungsterminen aneinander anzugleichen. Einmal wird die Verbindung zwischen Arbeiter und seinem Werk enger, wenn die Auszahlungsabschnitte größer werden, zum anderen soll der u. U. noch bestehende Gegensatz zwischen Arbeitern und Angestellten überbrückt werden. Diese psychologische Bedeutung der Frage hat Dr. Ley mit den Worten charakterisiert: „Wenn ein Arbeiter einmal Werkmeister geworden ist und Gehalt an Stelle von Lohn empfangen hat, so hat er sich schon — selbst wenn sein Gehalt kleiner als sein früherer Lohn war, als etwas Besseres gefühlt"[97]). In vielen Fällen ist schon gemäß dieser Forderung der Lohnzahlungsabschnitt verlängert worden, meist auf einen Monat. Um dem Arbeiter jedoch die Umstellung zu erleichtern — längere Lohnzahlungsabschnitte erfordern eine andere Einteilung des Geldes — werden zwei oder drei Abschlagszahlungen und eine Endzahlung gewährt; das Ziel einer solchen Lohnzahlung ist, wie es in der Betriebsordnung der Bayr. Stickstoffwerke Piesteritz besonders betont wird, „. . . die einmalige Auszahlung des Monatslohnes". Es sind jedoch bei Einführung längerer Lohnzahlungsabschnitte die jeweiligen Gegebenheiten zu prüfen — die Siemenswerke haben versuchsweise Monatslohn gezahlt, haben aber auf Veranlassung der Arbeiterschaft von diesem System wieder Abstand genommen. Auch das Sozialamt der DAF, das Untersuchungen über die Neuregelung der Lohnzahlungstermine anstellte, kommt zu dem Ergebnis, daß solche Versuche als verfrüht empfunden werden[98]).

Wir finden in den Betriebsordnungen entsprechend den gesetzlichen Vorschriften Angaben über den Lohnzahlungsabschnitt, dessen Bedeutung oben näher behandelt wurde, weiter über den Lohnzahlungstag, u. U. den Ort der Zahlung, Fristen für die Beanstandung des ausgezahlten Betrages oder seiner Berechnung, sowie meist eine Aufzählung der in Frage kommenden Abzüge. Teilweise findet man Verwirkungsklauseln — anderer Art als die oben (S. 32 ff.) besprochenen — die gestützt auf § 225 BGB die Verwirkung von Lohn- oder Gehaltsansprüchen vorsehen, soweit sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist — nur 3 Tagen in einem Fall! — geltend gemacht werden. Hierzu ist zu bemerken, daß im allgemeinen ein Bedürfnis nach Verkürzung der Verjährungsfristen, — als solche stellt sich diese Verwirkung dar, — nicht besteht. Das Reichsarbeitsgericht hat betont, daß nur unter bestimmten Umständen der Einwand der Verwirkung zu rechtfertigen sei[99]). Daher sollte man von der Aufnahme einer solchen Verwirkungsklausel in die Betriebsordnung ganz absehen.

Zur Entlastung des Lohnbüros erscheint es angebracht, bei wöchentlichen Abschlagszahlungen die auszuzahlende Summe auf volle RM ab-

---

[97]) Durchbruch der sozialen Ehre, a. a. O. S. 47.
[98]) „Deutsche Sozialpolitik" a. a. O. S. 47.
[99]) Urteil des RAG vom 7. Dez. 1935, 134/35.

zurunden; die Pfennigbeträge werden dann bei einer monatlichen Restzahlung berücksichtigt.

cc) Die Arbeitszeit.

Alle Betriebsordnungen müssen Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen bestimmen. Hier läßt sich nicht viel Typisches feststellen: Anfang und Ende der Arbeitszeit sind von betrieblichen Notwendigkeiten abhängig, ebenso die Einrichtung von Schichtarbeit. Meist werden die Gefolgschaftsangehörigen zur Leistung von Überstunden ausdrücklich verpflichtet, die Grenzen hierfür sind durch die Arbeitszeitordnung vom 26. Juli 1934[100]) gezogen. Ebenso sind Dauer und zeitliche Lage der Pausen von Betriebserfordernissen bestimmt. Der Betriebsführer sollte hierbei prüfen, inwieweit die zeitliche Lage der Pausen und ihre Dauer die Spannkraft der Gefolgschaftsmitglieder erhöht und ihre Leistungen steigert.

Vom Amt für Volksgesundheit der DAF sind Richtlinien über diese Frage herausgegeben worden, in denen als Ideallösung eine 1½-stündige Mittagspause empfohlen wird. Gegen die von vielen Gefolgschaftsmitgliedern mit Rücksicht auf eine möglichst lange Freizeit geforderte durchgehende Arbeitszeit ist von Seiten der Gewerbeärzte Stellung genommen worden, da zu kurze Pausen dem Erholungszweck nur unvollkommen genügen. Obengenannte Richtlinien empfehlen weiterhin für den Fall, daß zu große räumliche Entfernungen zwischen Wohnung und Betrieb die geteilte Arbeitszeit nicht angebracht erscheinen lassen, eine ½-stündige Mittagspause und außerdem eine zweite Pause von 20 bis 25 Minuten. In zweischichtigen Betrieben, in denen die Mittagsmahlzeit vor oder nach der Schicht eingenommen werden kann, sind mindestens zwei Pausen von 20 bis 25 Minuten Dauer zu gewähren[101]). Arbeitern, die mit schmutzigen oder gesundheitsschädlichen Arbeiten beschäftigt sind, muß vor den Pausen ausreichend Zeit zur Reinigung gewährt werden.

In vielen Betriebsordnungen ist, gestützt auf § 4 AZO, angeordnet, daß die Arbeitszeit während zweier Wochen 96 Stunden betragen soll, die sog. „96-Stunden-Doppel-Woche". Dazu führt der Reichs- und Preußische Arbeitsminister in einem Erlaß vom 2. Mai 1936 aus[102]): „. . . Durch diese Vorschrift wird es dem freien Ermessen des Führers des Betriebes überlassen, die regelmäßige tägliche Arbeitszeit durch eine Verschiebung der Arbeitsstunden innerhalb der 96-Stunden-Doppel-Woche zu verteilen . . . Der Führer des Betriebes soll auch Gelegenheit haben, einem unregelmäßigen und nicht vorhersehbarem Arbeitsanfall oder Ausfall zu begegnen".

Im Zusammenhang mit der Arbeitszeit steht die Frage der Zeitkontrolleinrichtungen. Nach dem Umbruch sind an vielen Stellen die Kontrollein-

---

[100]) Neufassung der AZO vom 30. April 1938, die am 1. Jan. 1939 in Kraft tritt.

[101]) s. dazu: „Deutsche Sozialpolitik" a. a. O. S. 208; Ferner Art.: „Können Pausen zu lang sein?" i/SozPr., 46. Jahrg. 1937 Heft 18.

[102]) IIIa 6649/36, RArbBl. III 1936 S. 224.

richtungen beseitigt worden, sie sollten durch Betriebsappelle ersetzt werden. Man ist jedoch vielfach wieder zu den Zeitkontrollen zurückgekehrt. Besonders große Betriebe können kaum darauf verzichten, da sonst Pünktlichkeit der Arbeit schwerlich erzielt werden könnte. Es ist hiermit wie mit den Diebstahlskontrollen: man wird solange davon Gebrauch machen müssen, wie noch nicht alle Gefolgschaftsangehörigen vom neuen Berufsethos erfaßt sind.

Recht ausführlich werden im allgemeinen die Versäumnisse der Arbeitszeit behandelt, insbesondere soweit sie nach § 616 BGB zu bezahlen sind. „Die Pflicht zur Lohnzahlung im Falle unverschuldeter Arbeitsverhinderung des Gefolgschaftsmitgliedes ist ein Teil der allgemeinen Fürsorgepflicht des Betriebsführers"[163]). Dementsprechend sind in fast allen Betriebsordnungen die Arbeitsversäumnisse aufgezählt, für die Lohn gezahlt wird. Es sind dies Versäumnisse aus häuslichen Verhältnissen, bei Betriebsunfällen, bei Inanspruchnahme aus öffentlichen Ehrenämtern u. ä. In einer Betriebsordnung findet sich die begrüßenswerte Bestimmung, daß bei Kündigung 8 Stunden zum Aufsuchen eines neuen Dienstverhältnisses vergütet werden. Versäumnisse der Arbeit müssen allgemein umgehend, nach Möglichkeit telefonisch, angezeigt werden, damit u. U. Ersatz bestellt werden kann. Es ist daher verständlich, wenn Verstöße gegen diesen Grundsatz mit Bußen bedacht werden. Bei einer Versäumnis von drei Tagen ohne eine ausreichende und mögliche Entschuldigung wird das Arbeitsverhältnis als gelöst angesehen.

Bei Tod des Gefolgschaftsmitgliedes wird in vielen Fällen noch eine gewisse Zeit das Arbeitsentgelt an seine Hinterbliebenen weitergezahlt, meist für die Dauer der ordnungsmäßigen Kündigungsfrist. Solche Bestimmungen sind schon in einer Reihe von Betriebsordnungen zu finden.

dd) Betriebssicherheit.

Die Erhaltung von Leben und Gesundheit der Gefolgschaftsangehörigen ist unlösbar mit dem Betrieb als Leistungsgemeinschaft verknüpft. Dementsprechend sind in allen Betriebsordnungen industrieller Betriebe Bestimmungen über die Erhaltung und Erhöhung der Betriebssicherheit zu finden. Hierher gehört das Verbot des Genusses von Alkohol wie das Rauchverbot, die ausdrückliche Verpflichtung zur Benutzung von Schutzeinrichtungen und die Beachtung gewerbepolizeilicher sowie der berufsgenossenschaftlichen Unfallsverhütungsvorschriften. In der Betriebsordnung einer Baufirma finden wir die Bestimmung, daß die Arbeiter zur Arbeitsniederlegung berechtigt sind, falls die notwendigen Unfallverhütungsmaßnahmen nicht getroffen sind. Diese Bestimmung ist eine Nachwirkung des Berliner Bauunglücks. Ganz besondere Beachtung verdient der Werksluftschutz, es wird daher in manchen Fällen die Teilnahme an werkseignen Luftschutz- und Feuerlöschübungen zur Pflicht gemacht.

Der ständige Umgang mit den Betriebsgefahren bringt von selbst eine gewisse Abstumpfung und damit Sorglosigkeit mit sich; um den betreffenden Vorschriften nun genügend Nachdruck zu verleihen, werden Ver

[163]) „Deutsche Sozialpolitik" a. a. O. S. 101.

stöße dagegen mit den schwersten Strafen bedroht: der größte Teil der Gründe zur fristlosen Kündigung bestehen in Nichtbeachtung dieser Unfallverhütungsvorschriften. Um die Mitarbeit der Gefolgschaft bei der Unfall- und Schadensbekämpfung anzuregen, werden oft besondere Prämien für geeignete Vorschläge ausgeworfen.

Für die Betriebsleistung von großer Bedeutung ist die schonende Behandlung von Werkzeugen, Maschinen und Material. Dies wird den Gefolgschaftsangehörigen in fast allen Betriebsordnungen zur besonderen Pflicht gemacht. Darüber hinaus werden in manchen Betriebsordnungen die Gefolgschaftsmitglieder zum Ersatz des durch Vorsatz oder Fahrlässigkeit entstandenen Schadens am Werkseigentum verpflichtet.

ee) Urlaubsbestimmungen.

Es hat sich heute die Auffassung durchgesetzt, daß jeder Arbeitende zur Erhaltung seiner Arbeitskraft und Leistungsfähigkeit Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub hat. Diese Tatsache ist umso erfreulicher, als eine allgemeine gesetzliche Regelung des Urlaubsanspruches bisher nicht erfolgt ist, die Gewährung des Urlaubs also durch Tarifordnungen und durch die eigene Initiative des Unternehmers bewirkt wird. Die Betriebsordnungen enthalten demzufolge fast alle entsprechende Bestimmungen, manche allerdings nur den Hinweis auf eine entsprechende Tarifordnung. Es soll auch hier versucht werden, das Typische aus diesen Bestimmungen herauszustellen.

Der Urlaubsanspruch entsteht nach einer gewissen Wartezeit, teils von einem Jahr, meist aber schon nach sechs Monaten. Zur Vereinfachung der Urlaubsbemessung tritt in einigen größeren Betrieben noch ein sog. „Stichtag" hinzu (meist der 1. Mai jeden Jahres): d. h. der Urlaubsanspruch kann nur geltend gemacht werden, wenn an dem „Stichtag" das Arbeitsverhältnis besteht. Bei größerer Gefolgschaft gestaltet sich dann die Feststellung der Urlaubsansprüche insoweit einfacher, als sie nur für diesen Tag zu prüfen sind. Ein solches Verfahren kann leicht zu Härten führen: bei halbjähriger Wartezeit hat ein Gefolgschaftsmitglied, das kurz vor dem Stichtag eingetreten ist, nach einem halben Jahr, ein anderes, das kurz nach dem betreffenden Stichtag eingetreten ist, erst nach einem Jahr Anspruch auf Urlaub. Es ist daher zu prüfen, ob die Festsetzung eines „Stichtages" in der Betriebsordnung dringend notwendig ist oder ob sich nicht eine individuellere Behandlung bei Prüfung des Urlaubsanspruches durchführen läßt.

Zweck des Urlaubs ist die körperliche und geistige Erholung. Es ist daher grundsätzlich unstatthaft, den Urlaubsanspruch durch Bezahlung abzugelten. Ebenso ist es verboten, daß während der Urlaubszeit andere gewerbliche Tätigkeit gegen Entgelt ausgeübt wird. Damit der Urlaub auch zur vollen Erholung werden kann, haben einzelne Betriebsordnungen ihren Gefolgschaftsangehörigen zur Pflicht gemacht, die in Urlaub gehenden Kameraden so zu vertreten, daß sich für die Beurlaubten keine übermäßigen Rückstände ansammeln.

Nach Art der Uraubsbemessung lassen sich zwei Arten unterscheiden: die eine läßt die Urlaubsdauer mit der Dauer der Berufs-

zugehörigkeit oder auch dem Alter steigen, die andere legt die Dauer der Werksangehörigkeit zugrunde. Erstere Art findet sich vorwiegend bei Angestellten, letztere vorwiegend bei Arbeitern. Oft werden beide Arten kombiniert: Urlaub nach dem Alter unter Berücksichtigung der Dauer der Werksangehörigkeit und umgekehrt. In den Urlaubsstaffeln ist meist eine Trennung von Lohn- und Gehaltsempfängern durchgeführt; in Analogie zur erstrebten Angleichung von Lohn und Gehalt im Hinblick auf ihre Zahlungstermine sollte auch auf eine Angleichung des Urlaubs in der Weise hingewirkt werden, daß große Unterschiede in der Urlaubsdauer zwischen Lohn- und Gehaltsempfängern vermieden werden. (Durchgeführt in der BO von Junkers). Die Urlaubslänge schwankt bei Lohnempfängern zwischen 6 und 18 Arbeitstagen je nach Alter und Betriebszugehörigkeit, bei Gehaltsempfängern zwischen 6 und 24 Arbeitstagen. Zu dieser Urlaubsdauer kommen dann noch Zuschläge, meist von drei Tagen bei Schwerbeschädigten; in einigen Betriebsordnungen erhalten diese von Anfang an gleich den Höchsturlaub. Die Dauer der Betriebs- oder auch Berufszugehörigkeit, mit der die Urlaubsstaffel steigt, ist in den einzelnen Betriebsordnungen verschieden, so steigt z. B. die Urlaubsdauer in einer Betriebsordnung mit 3-, 5-, 10-, 15- und 25-jähriger Betriebszugehörigkeit.

Es stellt eine begrüßenswerte Neuerung dar, daß kurze Unterbrechungen der Betriebsangehörigkeit durch Krankheit, Arbeitslosigkeit u. ä. in einer Reihe von Betriebsordnungen bei der Bemessung des Urlaubs nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit außer Ansatz bleiben.

Urlaubslisten sollen frühzeitig fertiggestellt werden, damit die Gefolgschaftsmitglieder sich entsprechend einrichten können; zu denken ist hier beispielsweise an die Teilnahme an einer KdF-Reise u. ä. Nachahmenswert erscheint es auch, den Gefolgschaftsmitgliedern einen Anspruch auf einige Tage unbezahlten Urlaub im Anschluß an den ihnen zustehenden bezahlten Urlaub zu gewähren. Es wird ihnen damit die Möglichkeit gegeben, auch schon in jüngeren Jahren für bestimmte Zwecke, z. B. eine größere Reise, längeren Urlaub zu erhalten. In einigen Betriebsordnungen ist bestimmt, daß einige Tage mehr Urlaub gewährt werden, wenn er im Winter genommen wird.

Das Urlaubsgeld sollte grundsätzlich vor Beginn des Urlaubs ausgezahlt werden. Gehaltsempfänger erhalten ihr Gehalt, Zeitlohnarbeiter ihren Lohn unter Zugrundelegung der durchschnittlichen Arbeitszeit und Akkordarbeiter einen Durchschnittsverdienst, der sich aus einem längeren Zeitraum, meist 4 Wochen, errechnet. Manchmal werden dann noch besondere Urlaubsgelder gewährt, so in einer Betriebsordnung von RM. 5.— bis 20.— gestaffelt nach dem Familienstand; in einer anderen Betriebsordnung ist festgelegt, daß Zuschüsse zu KdF-Reisen gegeben werden.

Umstritten ist die Regelung des Urlaubs bei Kurzarbeit, vor allem die Frage, ob Aussetztage auf den Urlaub anzurechnen seien. Die Akademie für Deutsches Recht hat in dem schon erwähnten Entwurf eines „Gesetzes über das Arbeitsverhältnis" eine Regelung der Frage des Urlaubs bei Kurzarbeit aufgenommen, die hiermit zur Aufnahme in die Betriebsordnung empfohlen sei: wird während der Urlaubszeit im Betriebe weniger als die gewöhnliche Arbeitszeit gearbeitet, so sollen Aussetztage und verkürzte

Arbeitstage nur dann voll auf den Urlaub angerechnet werden, wenn für sie der gewöhnliche Lohn gewährt wird[104]).

Der Urlaub für jugendliche Arbeiter unter 18 Jahren und für Lehrlinge wird im allgemeinen gesondert geregelt; sie erhalten Urlaub von 18 bis 6 Tagen, und zwar mit abnehmender Länge bei zunehmendem Alter. Es wird dabei die geringere Widerstandskraft der Jugendlichen berücksichtigt. Für den Fall der Teilnahme an Lägern der Hitlerjugend wird den Jugendlichen schon durchweg ein Urlaub von 18 Tagen gewährt[105]).

ff) Nachwuchsschulung.

Die Leistungsfähigkeit eines Betriebs hängt unlösbar mit der Leistungsfähigkeit seiner Gefolgschaft zusammen. Der Erhaltung dieser Leistungsfähigkeit dienen vor allem die Berufsweiterbildung und die Nachwuchsschulung. Gerade der zur Zeit herrschende Facharbeitermangel weist alle Betriebe auf die zwingende Notwendigkeit hin, sich die Ausbildung des Nachwuchses besonders angelegen sein zu lassen. Es sei auch auf die DVO zum 2. Vierjahresplan hingewiesen, die allen privaten und öffentlichen Betrieben der Metallwirtschaft und des Baugewerbes mit 10 und mehr Beschäftigten zur Auflage macht, eine bestimmte Anzahl Lehrlinge einzustellen oder eine Ablösung an die Reichsanstalt zu zahlen.

In den Betriebsordnungen wird im allgemeinen auf die Notwendigkeit der Nachwuchsschulung noch nicht besonders hingewiesen. Meist findet man nur Bestimmungen, die das Verlassen des Werks zum Besuch der Fortbildungsschule durch die dazu verpflichteten Gefolgschaftsmitglieder betreffen; weiterhin in einer Betriebsordnung die Bestimmung, daß gewerbliche Lehrlinge nicht zur Akkordarbeit herangezogen werden sollen, da hierunter die Ausbildung möglicherweise leidet.

In einigen Betriebsordnungen jedoch ist dem Geist bezüglich der Nachwuchsschulung schon Ausdruck gegeben worden: „Die Sicherung der Leistungsfähigkeit unseres Betriebes liegt in der Ausbildung und Erziehung eines tüchtigen Nachwuchses". Nach dieser Einleitung werden dann die Gesichtspunkte herausgestellt, nach denen in diesem Werk die Erziehung geleitet werden soll: nicht nur fachliche Ausbildung auf breitester Grundlage, sondern auch in Verbindung mit der Jugenderziehung des Staates körperliche Ertüchtigung und charakterliche Erziehung (BO der Bayr. Stickstoffw. Piesteritz). Eine andere Betriebsordnung: „Die Heranbildung eines tüchtigen Nachwuchses ist Aufgabe der gesamten Betriebsgemeinschaft". Deshalb wird der Betriebsführer sich die praktische und theoretische Ausbildung und Weiterbildung der Lehrlinge besonders angelegen sein lassen. Er erwartet seinerseits Eifer und freudige Mitarbeit von den Lehrlingen.

In der Praxis wird der Nachwuchsschulung zweifelsohne in den meisten Fällen schon die große Bedeutung zuerkannt, die sie im Interesse

[104]) Nikisch, Arthur: Urlaub und Kurzarbeit. i/SozPr. 1936 45. Jahrg. gang Sp. 1162 ff.

[105]) s. zur Frage des Urlaubs: DAF-Entscheidungssammlung 2. Jahrg. 1937 Folge 6, Sonderheft: Das Recht des Urlaubs. — Ferner: „Der Erholungsurlaub". i/SozPr. 1937 46. Jahrg. Heft 31, 32, 33, 34.

der Leistungsfähigkeit der einzelnen Betriebe und dadurch der gesamten Volkswirtschaft hat, es ist hier nur auf die Einrichtung von Lehrwerkstätten u. ä. hinzuweisen. Es wäre nun zu wünschen, daß die Bemühungen des einzelnen Betriebes auch in seiner Betriebsordnung zum Ausdruck kommen.

In einigen Betriebsordnungen wird auf die Wichtigkeit der Weiterbildung der erwachsenen Gefolgschaftsmitglieder hingewiesen und ihnen die Teilnahme an bezüglichen Kursen nahegelegt oder zur Pflicht gemacht. In zwei Betriebsordnungen wird darauf hingewiesen, daß Gefolgschaftsmitglieder, die sich zu hochwertigerer Arbeit und größerer Verantwortung berufen fühlen, sich an den Betriebsführer wenden sollen, der dann ihre Wünsche prüfen wird. Ebenso spricht es den Leistungswillen und das Gefühl für Zusammengehörigkeit von Betrieb und Gefolgschaft an, wenn in einer Betriebsordnung steht: „Pünktlichkeit in der Auftragserledigung zieht andere Aufträge nach sich".

4.) Die Betriebsordnung als Spiegel des Betriebsgeistes.

Wenn die Betriebsordnung wirklich den besonderen Bedürfnissen des Betriebes Rechnung trägt, wie es oben gefordert worden ist, wird man aus ihr auch einiges über den Betriebsgeist aussagen können. Es ist jedoch hierbei einige Vorsicht am Platze: nicht immer werden schöne Worte in der Praxis zur sozialen Tat werden, weil der entsprechende Wille fehlt; andererseits sind manchmal Betriebe mit sehr durchschnittlicher Betriebsordnung mustergültig im Hinblick auf den Betriebsgeist. Unbeschadet dieser Möglichkeit des Irrtums sollen nun einige Dinge dargestellt werden, aus denen man auf den Betriebsgeist schließen kann. Es handelt sich hierbei nicht um den materiellen Inhalt der Betriebsordnung, der natürlich für ihren Wert in erster Linie ausschlaggebend ist, sondern mehr um „Äußerlichkeiten", deren Bedeutung aber nicht unterschätzt werden sollte.

Zunächst das Äußere der Betriebsordnung: es sollte ihr ihrer Bedeutung als Betriebsverfassung entsprechend eine würdige Aufmachung gegeben werden. Es sollte immer gutes Papier verwandt und guter Druck gewählt werden, dazu ein haltbarer Umschlag, vielleicht mit einem Bild des Werkes (BO der Bayr. Stickstoffwerke Piesteritz) oder dem Firmenzeichen geschmückt. Im allgemeinen ist die Aufmachung der Betriebsordnungen gut; nur in manchen, jedoch seltenen Fällen besteht ein auffallender Unterschied zwischen der Aufmachung des Geschäftsberichts und der der Betriebsordnung.

Fast noch zum äußeren Eindruck rechnet die Einleitung: es liegt ein gefühlsmäßiger Unterschied darin, ob eine Betriebsordnung beginnt: „Auf Grund des § 26 AOG erlasse ich . . .", oder: „Auf Grund des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit wird hierdurch folgende Betriebsordnung erlassen". In richtiger Erkenntnis verzichten aber die meisten Werke auf diese Art der Einleitung überhaupt und setzen einige Worte der Betriebsgesinnung an den Anfang. So Siemens, die ein Wort von Werner Siemens aus dem Jahre 1869 voranstellen können: „Das Interesse der Gesamtheit ist das höhere

Gesetz, dem sich die Einzelinteressen unterordnen müssen". Aus der Einleitung der Betriebsordnung der Frankfurter Sparkasse: „Alle Arbeit geschieht für Deutschland . . . Nur auf der Arbeit beruht die Freiheit des einzelnen wie die des ganzen Volkes!".

In manchen Fällen ist die textliche Gestaltung reformbedürftig. Man findet noch viel Juristendeutsch[106]), während man doch gerade hier auf einfache und klare Ausdrucksweise Wert legen sollte, damit jedes Gefolgschaftsmitglied ohne Schwierigkeit den Sinn der Bestimmungen versiehen kann. Vorbildlich ist auch hier die Betriebsordnung der Bayr. Stickstoffwerke Piesteritz: ohne Anklang an irgendeine Schablone werden in textlicher Gestaltung und Ausdrucksweise vollkommen neue Wege gegangen. Die übliche Einteilung in Paragraphen ist fallen gelassen worden; es werden die einzelnen Punkte in Abschnitten behandelt, denen jedesmal ein prägnantes Wort vorangestellt ist, das den Sinn der in dem betreffenden Abschnitt getroffenen Regelung umreißt. Ein Beispiel: „. . . IV. Güte der Arbeit. Nur die Güte der Arbeit sichert dem deutschen Arbeiter sein Brot im Wettbewerb der Welt. Jeder Gefolgschaftsmann muß daher bei der Verrichtung der ihm anvertrauten Arbeit sein ganzes Können einsetzen . . ."

Der Betriebsordnung dürfte auch bei der Verleihung des Ehrentitels „Nationalsozialistischer Musterbetrieb" Bedeutung zukommen, da sie die für Außenstehende schwierige Beurteilung des Betriebes erleichtert. Im Rahmen des Reichsleistungskampfes der deutschen Betriebe werden daher im Augenblick viele Betriebsordnungen überarbeitet bezw. sind schon umgearbeitet worden. Dies ließ sich auch aus einigen Geschäftsberichten des letzten Jahres (1937) entnehmen, in denen auf Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und die Neuschaffung sozialer Leistungen und ihre Verankerung in der Betriebsordnung im Hinblick auf den Reichsleistungskampf hingewiesen wurde. Bei der Gelegenheit dürfte es sich in manchen Fällen empfehlen, auch die Ausstattung und textliche Gestaltung einer Prüfung zu unterziehen.

Es muß jedoch abschließend festgestellt werden, daß die Mehrzahl der untersuchten Betriebsordnungen in der Ausstattung und teils auch in textlicher Hinsicht einwandfrei sind. Aus vielen von ihnen spricht die Sorgfalt, die bei ihrer Abfassung aufgewandt wurde. —

D. Zusammenfassung.

In der Einleitung wurde als Aufgabe betrieblicher Menschenführung die Schaffung einer „klaren Führungsmethodik" herausgestellt. Welche Bedeutung der Betriebsordnung bei der Schaffung dieser Führungsmethodik zukommt, dürfte sich aus den Ausführungen unschwer ergeben haben. Die

---

[106]) In Anbetracht der Tatsache, daß eine Betriebsordnung ein individuelles Stück eines Betriebes sein soll, ist es nicht recht verständlich, wenn in einer arbeitsrechtlichen Sammlung je ein Muster einer BO für einen Groß- und einen Klein- und Mittelbetrieb empfohlen wird, in welches lediglich der Name der Firma noch eingesetzt zu werden braucht.

Betriebsordnung ist das Gesetz der Betriebsgemeinschaft, in ihr hat demnach der Führer- und Führungswille klar unzweideutig zum Ausdruck zu kommen. Die Regelung der in ihr behandelten betrieblichen Verhältnisse hat ausreichend zu sein; sie soll wie ein gutes Gesetz möglichst keine Rechtsunsicherheit aufkommen lassen.

Es sollen hier nicht noch einmal die Möglichkeiten einer guten Betriebsordnung aufgezählt werden, doch möge zum Abschluß ihr sehr realer Einfluß mit einigen Stichworten rekapituliert werden: man denke an Betriebsrisiko, Kündigungsfristen, Altersversorgung, Urlaub und vor allem an die (wenn auch noch seltenen) innerbetrieblichen Tarife.

Als höchste Führungspflicht wurde die Aufgabe der seelischen und materiellen Betreuung der Gefolgschaft bezeichnet. In dieser Aufgabe liegt der gesamte Inhalt des neuen betrieblichen Führertums: die Wandlung vom Unternehmer zum Betriebsführer erfordert eine gesinnungsmäßige Wandlung. Der Betriebsführer ist nicht mehr Vertreter von Kapitalinteressen, sondern ein Treuhänder, dem der Ausgleich zwischen den sozialpolitischen Forderungen und den ökonomischen Möglichkeiten und Bedingtheiten obliegt. Er ist nicht nur für die soziale Befriedung verantwortlich, sondern auch für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit seines Betriebes. In der sozialen Befriedung — auf der einen Seite der Betreuung der Gefolgschaft im oben umrissenen Sinne, auf der anderen Seite der Erweckung von Verständnis für die Möglichkeiten und Sorgen des Betriebes — stecken wirtschaftliche Vorteile, die sehr hoch veranschlagt werden müssen. Die Zusammenarbeit eines Führers, der den Wünschen und Nöten seiner Gefolgschaft Verständnis entgegenbringt, mit einer Gefolgchaft, die ihrerseits dem Führer Vertrauen schenkt und freudig mitarbeitet, verkörpert nicht nur sittliche Werte, sondern wird auch wirtschaftlich größere Leistungen erstellen als ein Betrieb, dessen Organismus von sozialen Spannungen erfüllt und gehemmt ist.

All diesen Dingen der Menschenführung läßt sich nicht mit dem Rechenstift nachgeben; ihre Wirkungen sind vorhanden, ohne daß sie sich auf eine genaue Formel bringen lassen. Die Betriebsordnung ist eins der Mittel solcher Menschenführung, und die Aufgabe dieser Arbeit war, die Möglichkeiten der Betriebsordnung als Mittel der Menschenführung aufzuzeigen. Vielleicht trägt sie dazu bei, der Praxis einige Anregungen zu geben. —

Literaturverzeichnis.

Die Betriebsordnungen folgender Firmen liegen dieser Arbeit zugrunde:

Adlerwerke vorm. Heinr. Kleyer A.-G. Frankfurt/Main;
Allgemeine Elektrizitätsgesellschaft A.-G. Hauptbetrieb Berlin;
Chemische Werke vorm. H. & E. Albert A.-G. Mainz-Amöneburg;
Bayrische Stickstoffwerke Betrieb Piesteritz, A.-G.;
Wilhelm Bleyle G. m. b. H. Stuttgart, (Textilfabrik);
Bochumer Verein für Gußstahlfabrikation A.-G. Bochum;
Robert Bosch A.-G. Stuttgart;
H. L. Brönner's Druckerei, Inhaber F. W. Breidenstein, Frankfurt/Main;
Brown, Boveri & Cie. A.-G. Mannheim;
Cellulosefabrik Alzenau, Alzenau Ufr.;
Chemische Fabrik Budenheim A.-G. Mainz;
Collet & Engelhard Werkzeugmaschinenfabrik Offenbach/Main;
Gewerkschaft ver. „Constantin der Große" Bochum;
Daimler-Benz A.-G. Stuttgart-Untertürkheim;
Deutsche Gold- und Silberscheideanstalt vorm. Roessler A.-G. Frankf./Main;
Deutsche Linoleum-Werke A.-G. Bietigheim;
Doerr & Reinhart G. m. b. H. Worms/Rhein, Lederfabrik;
Dresdner Bank Frankfurt/Main;
DuMont Schauberg Köln, (Druckerei und Verlag);
BO für die Büros der Dyckerhoff & Widmann A.-G. Mainz-Amöneburg;
BO für die Baustellen der Dyckerhoff & Widman A.-G.;
Faber & Schleicher A.-G. Offenbach/Main, (Druckmaschinenfabrik);
I. G. Farbenindustrie A.-G. Frankfurt/Main;
Feldmühle Papier- & Zellstoffwerke A.-G. Werk Odermünde;
Fichtel & Sachs A.-G. Schweinfurt;
Neue Frankfurter Versicherungs-A.-G. & Allianz und Stuttgarter Verein Versicherungs-A.-G. Zweigniederlassung Frankfurt/Main;
Frankfurter Maschinenbau-A.-G. vorm. Pokorny & Wittekind Frankfurt/Main;
Frankfurter Stadtsparkasse von 1822 zu Frankfurt/Main;
Hanseatische Verlagsanstalt A.-G. Hamburg-Wandsbeck, Abt. Verlag;
Zeche Recklinghausen I/II der Harpener Bergbau A.-G.;
Hartmann & Braun A.-G. Frankfurt/Main, (Elektrotechnische Fabrik);
Henkel & Cie. G. m. b. H. Düsseldorf;
Henschel & Sohn A.-G. Kassel;
Junkers-Flugzeugwerke A.-G. Dessau;
Klöcknerwerke, Werk Georgsmarienhütte, (Walzwerk);
Friedr. Krupp A.-G., BO für die Arbeitergefolgschaft der Gußstahlfabrik Essen;
Leitz-Werke Wetzlar;
Littauer & Boysen Luxuspapierfabrik Berlin SO 36;
Main-Kraftwerke A.-G. Frankfurt/Main-Höchst, (Elektrizitätswerk);
Hauptverwaltung der Mannesmannröhrenwerke Düsseldorf;
Mercedes Büromaschinen-Werke A.-G. Zella-Mehlis;
Metallgesellschaft A.-G. Frankfurt/Main;
Adam Opel A.-G. Rüsselsheim/Main;

Schöfferhof-Binding-Bürgerbräu A.-G. Frankfurt/Main;
BO des Technischen Büros der Siemens & Halske A.-G. Berlin;
BO des Wernerwerks Z der Siemens & Halske A.-G. Berlin;
Vereinigte Stahlwerke Schrotthandel G. m. b. H. Dortmund;
Voigt & Haeffner A.-G. Frankfurt/Main, (Elektrotechnische Fabrik);
Zellstoffabrik Waldhof A.-G. Werk Mannheim, Mannheim-Waldhof;
Wilhelm Fredenhagen Maschinenfabrik & Eisengießerei Offenbach/Main.
Carl Zeiß-Werke Jena.

Kommentare und Lehrbücher.

Arbeitsrecht, eingeleitet von Prof. Dr. Lutz Richter. Sieben-Stäbe-Verlag Berlin 1930.
Hueck, Alfred, und C. Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts. 2 Bd. 2. Aufl. Mannheim 1928.
Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause: Die Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar zum AOG, 1. Aufl. Berlin-Leipzig-Mannheim-München 1934.
Hueck-Nipperdey-Dietz: Kommentar zum AOG. 2. neubearb. Auflage München und Berlin 1937.

Sonstige Literatur.

Arnhold, Karl: Umrisse einer deutschen Betriebslehre. 1. Auflage Leipzig 1936.
— „ —: Mensch und Arbeit. 1. Aufl. Berlin 1936 DAF-Schriftenreihe.
— „ —: Der Betriebsführer und sein Betrieb. Gedanken zum nationalsozialistischen Musterbetrieb. 1. Aufl. Leipzig 1937.
Berthold, Werner: Die Werkszeitschrift als Organ der Betriebsgemeinschaft. 1. Aufl. Berlin 1937.
Deutsche Sozialpolitik. Jahresbericht der DAF Zentralbüro Sozialamt. Berlin 1937.
Feld, Friedrich: Betriebsgemeinschaft und Erziehung. 1. Aufl. Langensalza-Baden-Leipzig 1936.
Gerstner, Paul: Vom Unternehmer zum Betriebsführer. 1. Aufl. Berlin 1935.
Henzler, Reinhold: Gewinnbeteiligung der Gefolgschaft. 1. Aufl. Frankfurt/Main 1937.
Joerges, Rudolf: Führer und Gefolgschaft. 1. Aufl. Erfurt 1937.
Kalveram, Wilhelm: Erziehung zur Berufsfreude. Sonderdruck aus „Bankwissenschaft" VII. Jahrg. 1930 Nr. 20.
Kühn, Friedrich: Der Führergedanke in der neuen Arbeitsverfassung. 1. Auflage. Leipzig 1935.
Lencer, Rudolf: Betriebliche Sozialpolitik in den Versicherungsunternehmungen. 1. Aufl. Leipzig 1936.
Ley, Robert: Durchbruch der sozialen Ehre. Reden und Gedanken für das schaffende Deutschland. Herausgeg. v. Hans Dauer. 1. Aufl. Berlin 1935.
Lüddecke, Theodor: Nationalsozialistische Menschenführung in den Betrieben. 1. Aufl. Hamburg 1934.
Materialien für den Erlaß von Betriebsordnungen. In der Reihe: Sozialpolitische Fragen der Gegenwart. 1. Aufl. Berlin 1934.
Marr, Heinz: Vom Wesen der Herrschaft in der Werkstatt. 1. Auflage. Frankfurt/Main-Hamburg 1937.

Müller, Willy: Das soziale Leben im neuen Deutschland unter besonderer Berücksichtigung der Deutschen Arbeitsfront. 1. Aufl. Berlin 1938.
Osthold, Paul: Industrielle Menschenführung als Begriff. Sonderdruck aus „Ruhr und Rhein" Heft 8 und 9 1928.
Selzner, Claus: Die Deutsche Arbeitsfront. Idee und Gestalt. 1. Aufl. Berlin 1935.
Siebert, Wolfgang: Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit. 1. Aufl. Hamburg 1935.
Thalheim, K. C.: Sozialpolitik. Leipzig 1934.
Wege zur neuen Sozialpolitik. Arbeitstagung des Sozialamtes der DAF. Herausgeg. von Franz Mende. 1. Aufl. Stuttgart-Berlin 1935.

Aufsätze:

Arnhold, Karl: Lehrling — einst und jetzt. SozPr. 46. Jahrg. 1937 Sp. 866.
Brevern, W. von: Akkordlohn. Monatshefte für NS-Sozialpolitik. 1936 S. 581 ff.
Egloff, Helmut: Gestaltung des Arbeitsverhältnisses. Jahrbuch der nat.-soz. Wirtschaft. Herausgeg. v. Dr. O. Mönckmeier. München 1937 S. 50 ff.
Fröde: Das Vorrecht der Betriebsordnung. Nat.-soz. Sozialpolitik. 2. Jahrg. 1934, S. 51.
Grub: Die gemeinsame Betriebsordnung. Arbeitsrecht-Kartei Nr. 603 v. 21. 5. 1937.
Mansfeld, Werner: Fortbildung des Arbeitsrechtes durch Tariford-ordnungen der Treuhänder der Arbeit. JW 65. Jahrg. 1936 S. 1179 ff.
— „ —: Akkordlohn unter Zeitlohn? Arbeitsrecht-Sammlung Bd. 26, Heft 4, S. 166 ff.
— „ —: Träger des Betriebsrisikos? DArbR. 1936 S. 118 ff.
Meissinger: Zur Normenwirkung der Betriebsordnung. JW 66. Jahrgang 1937 S. 1132.
Nikisch, Arthur: Urlaub und Kurzarbeit. SozPr. 45. Jahrg. 1936 Sp. 1162.
Nipperdey, H. C.: Arbeitsvertrag und Eingliederung in die Betriebsgemeinschaft. DArbR. 1937 S. 142.
Norden, Claus: Die Regelung des Betriebsrisikos und der Kurzarbeit in Tarifordnungen. DArbR. 1937 S. 103.
Potthoff: Die Rechtswirkung der Betriebsordnung. Hagens Ratgeber-Hefte, Jahrg. 1936 Nr. 16.
Preller, Ludwig: Die neue Betriebsordnung. SozPr. 45. Jahrg. 1936 Heft 4.
Quassowski, L.: Die neuen sozialen Bestimmungen des Aktienrechts. DArbR. 1937 S. 273.
Reuter, F.: Fertigungsstudien — Kostenstudien — Sozialstudien, — die Hauptstraßen zur Wirtschaftlichkeit. RKW-Nachrichten 11. Jahrg. 1937, S. 6.
Schmidt, Fritz: Der Leistungslohn. Zeitschrift für Betriebswirtschaft Jahrgang 1935 Heft 1.
— „ —: Leistung und Lohn. Rhein-Mainische Wirtschaftszeitung, 1936 Nr. 2.

Schneider, Alfred: Praktische Fragen der Betriebsordnungen. DArbR. 1934 S. 247, 384.

Sieg, Karl: Einige Fragen aus der Praxis der Betriebsbuße. DArbR. 1937 S. 107.

Völtzer: Grundsätzliches zur Frage der Betriebsordnung. DArbR. 1934 Seite 218.

Wotschke, Johannes: Vom Betriebsrat zum Vertrauensrat. SozPr. 46. Jahrg. 1937 Sp. 218.

Zeitschriften

Deutsches Arbeitsrecht.
Juristische Wochenschrift.
Monatshefte für NS-Sozialpolitik.
Soziale Praxis.

Lebenslauf.

Am 11. Oktober 1914 wurde ich in Niederhausen Ts. als Sohn des Kaufmanns Karl Hofmann und seiner Ehefrau Helene geb. Meiner geboren. Nach vierjähriger Grundschulzeit in Niedernhausen Ts. besuchte ich das Städt. Reform-Realgymnasium zu Wiesbaden, an dem ich im März 1934 die Reifeprüfung bestand.

Nach Ableistung des Arbeitsdienstes begann ich im Wintersemester 1934/35 das Studium der Wirtschaftswissenschaft an der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität zu Frankfurt/Main, woselbst ich im Juni 1937 nach sechssemestrigem Studium die kaufmännische Diplomprüfung ablegte. In den Hochschulferien war ich in verschiedenen Betrieben praktisch tätig.

Nach weiteren zwei Semestern promovierte ich im Mai 1938 an der Frankfurter Universität zum Dr. rer. pol., an deren Institut für Wirtschaftswissenschaft ich von März bis Oktober 1938 als Assistent von Herrn Prof. Dr. Kalveram tätig war.

Günter Hofmann.